Supplemento ordinario n. 1 alla " Gazzetta Ufficiale „ n. 178 del 16 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Lunedì, 16 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO—LIBRERIA DELLO STATO—PIAZZA G. VERDI 10, ROMA TEL. 841-089 848-184 841-737 886-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 771.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da imprese alberghiere.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 772.

Norme sul trattamento di mensa dei lavoratori addetti alle imprese esercenti le attività della metalmeccanica delle provincie di La Spezia e Parma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 773.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agrumari dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari delle provincie di Catania e Siracusa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 774.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese conciarie della zona di Biella.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 775.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Genova.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 771.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da imprese alberghiere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 22 settembre 1959, per gli impiegati di aziende alberghiere, stipulato tra la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, il Sindacato Nazionale Lavoratori Alberghi, Pensioni, Pubblici esercizi e Termali, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini, la Federazione Nazionale Lavoratori Albergo Mensa e Pubblici Esercizi:

Visto il contratto collettivo nazionale 22 settembre 1959, per il personale salariato dipendente dagli alberghi, hotels meublès, pensioni e locande, e dai ristoranti, caffè e bars annessi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data:

Visto l'accordo collettivo 18 febbraio 1957, per la competenza organizzativa della Federazione Associazioni Italiane Alberghi Turismo e la Federazione Italiana Pubblici Esercizi, stipulato tra le medesime Federazioni predette.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 66 dell'11 aprile 1960, n. 115 del 31 ottobre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali 22 settembre 1959, e l'accordo collettivo 18 febbraio 1957, relativi agli impiegati di aziende alberghiere ed al personale salariato dipendente dagli alberghi, hotels, pensioni e locande, e dai ristoranti, caffè e bars annessi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese alberghiere.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 37. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 22 SETTEMBRE 1959 PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE ALBERGHIERE

anno 1959 il giorno 22 settembre in Roma, nella sede della F.A.I.A.T.,

tra

la FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI ITALIANE ALBERGHI E TURISMO (F.A.I.A.T.), rappresentata per delega del suo presidente Cav. Lav. *Adelmo della Casa* dal Commendator *Arcangelo Nardi,* presidene della Commissione Tecnica Rapporti di Lavoro e dai componenti la Commissione detta Signori *Lucifero Bolognari, Cesare Brivio, Fausto Cannas, Giuseppe Fabbris, Giacomo Ferrario, Alfonso Froner, Vittorio Gallia, G. Adolfo Gauss, Pilade Giacomelli, Mario Item, Mario Panizza, Roberto Pascale, Nicola Podio, Pilade Queirolo, Pietro Rosa, Giuseppe Rusconi, Giacinto Sagnotti, Giuseppe Traina, Eteocle Truzzi, Gaetano Turilli,* con l'intervento del vice presidente federale *Angelo Benvenuto.* Assistiti dal dott. *Angelo Giardi* vice direttore della F.A.I.A.T :

e attraverso atti distinti e separati

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.), rappresentata dal Sig. *Giovanni Peracchi,* Segretario Nazionale coordinatore e dai Consegretari Nazionali *Adolfo Zanella* e *Franco Fossa,* con la partecipazione dei Sigg. *Orione Giuseppe, Centineo Salvatore, Parisini Sonilio, Biagiotti Odilio, Carli Attilio, Avanzini Giovanni, Marinelli Feconda, Paganelli Luigi, Longhi Lipsio,* assistiti dal prof. *E. Antiochia* e dal Dottore *Eugenio Giambarda* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro:

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGHI, PENSIONI, PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI, rappresentato dal suo Segretario Nazionale Cav. *Alberto Grossi* e dagli esperti Sigg.: *Vasco Ferretti, Corrado Dami, Marino Ponziani, Sergio Ronzoni, Vincenzo Ferri, Ettore Gragnani,* assistiti dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (F.I.S.A.S.C.A. C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale Avv. *Sebastiano Ferlito,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Confederale Dott *Paolo Cavezzali* assistito dal Rag. *Nando De Camillis* dell'Ufficio Tecnico Sindacale della C.I.S.L.:

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ALBERGO MENSA E PUBBLICI ESERCIZI (AMPECISNAL), rappresentata dal suo Segretario Naz. *Giustolisi Vito* e con l'intervento dei Sigg. *Negrini Mario, Bosso Luigi* e *Colossale Salvatore* vice segretari nazionali, *Antonietta Fantauz,* componente Giunta Nazionale della Federazione detta. Assistiti dal Segretario Confederale *Sellani Orfeo,* dal Capo dell'Ufficio Sindacale Confederale *Guidi Verledo* e dal Capo della Segreteria del Settore Commercio *Masiello Mario*:

si è stipulato il seguente Contratto Nazionale concernente la disciplina del rapporto di lavoro per gli impiegati di aziende alberghiere.

I. — CLASSIFICA ESERCIZI

Art 1.

Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini dell'applicazione del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata dagli Enti Provinciali Turismo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

Alberghi: lusso, prima categoria, seconda categoria, terza categoria, quarta categoria.

Pensioni: prima categoria, seconda categoria, terza categoria.

Locande: categoria unica.

II. — CLASSIFICA DEL PERSONALE

Art. 2.

Prima categoria: direttori e vice direttori con esclusione di quelli che esplicano le funzioni e sono qualificati « dirigenti di azienda » (artt. 6 e 34 del decreto 1° luglio 1926, n. 1130).

Seconda categoria:

a) capo-ricevimento, capo-controllo amministrativo, capo del personale

b) cassiere, primo segretario con almeno due elementi in sottordine, economo, controllo amministrativo ed impiegato unico addetto all'amministrazione del

personale negli alberghi di lusso e di 1ª categoria, ove non esista il capo del personale, corrispondente in almeno tre lingue, segretario con mansioni di ricevimento e cassa.

Terza categoria

a) segretario, corrispondente, controllo amministrativo, magazziniere depositario, stenodattilografa segretaria, impiegato comune o addetto all'amministrazione del personale;

b) aiuto segretario, aiuto ricevimento, cassiere bar e ristorante, controllo merci, aiuto cassiere, impiegato d'ordine, stenodattilografo o dattilografo.

III. — ASSUNZIONE PERSONALE

Art. 3.

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti.

Le parti riconoscono che le speciali caratteristiche delle aziende, le esigenze tecniche del lavoro alberghiero, la mobilità del personale comportano la necessità dell'assunzione del personale da tutti gli uffici di collocamento del territorio nazionale, da scegliersi tra quello qualificato dalle competenti Commissioni Paritetiche.

Art. 4.

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, deve rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta dalla quale risultino le date di assunzioni e la qualifica, nonchè una ricevuta dei documenti ritirati. Sono richiesti all'atto dell'assunzione i seguenti documenti

a) certificato di servizio prestato;
b) certificato penale non anteriore a tre mesi;
c) certificato medico di sana costituzione
d) libretto di lavoro.

IV. — APPRENDISTATO

Art. 5.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20, salve le limitazioni della legge sul lavoro per le donne e i fanciulli (art. 6 legge 19 gennaio 1955, n. 25).

Coloro che aspirano ad essere assunti come apprendisti devono inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) licenza di scuola secondaria;
b) certificato di sana costituzione fisica;
c) libretto di lavoro.

Art. 6.

Il numero degli apprendisti dovrà essere limitato all'importanza dell'esercizio che li assuma in servizio, con le norme che, in relazione alle categorie di albergo, saranno concordate nei contratti integrativi provinciali e locali.

Art. 7

L'apprendistato ha la durata massima di 12 mesi anche se il servizio venga prestato alla dipendenza di aziende diverse.

Per i provenienti dalle scuole alberghiere il periodo di apprendistato è ridotto a 8 mesi.

Art. 8

Agli apprendisti spettano i seguenti compensi:

per i primi 6 mesi: vitto, alloggio e 40 per cento dello stipendio fissato per la terza categoria *b)*;

per il periodo successivo: vitto, alloggio e 60 per cento dello stipendio fissato per la terza categoria *b)*;

Gli apprendisti parteciperanno alla ripartizione della percentuale in misura da determinarsi nei contratti integrativi.

Compiuto il periodo di apprendistato, l'apprendista ha diritto alla qualifica e ai trattamenti previsti per la terza categoria *b)*.

Art. 9.

All'apprendista verrà rilasciata regolare dichiarazione dalla quale dovranno risultare il servizio prestato e le mansioni svolte.

Art 10

Per quanto non previsto nel presente titolo valgono le disposizioni di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25.

V. — PERIODO DI PROVA

Art 11.

La durata del periodo di prova resta così convenuta:

prima categoria, mesi 3;
seconda categoria, mesi 2
terza categoria e appredisti, mesi 1.

Art. 12.

Trascorso il periodo di prova il prestatore d'opera si intende tacitamente confermato nell'impiego quando nè da una parte nè dall'altra sia intervenuta disdetta alcuna. Durante il periodo di prova il contratto d'impiego potrà essere reciprocamente risolto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità e con il solo pagamento delle giornate di lavoro effettivamente prestato.

L'impiegato che entro il termine di due anni viene riassunto presso le stesse aziende ove già prestò servizio e con la stessa qualifica non potrà essere sottoposto a periodo di prova.

Il periodo di prova va computato agli effetti della anzianità di servizio.

VI. — ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 13.

Per gli impiegati di albergo le cui mansioni implichino rapporti con la clientela e che svolgano di conseguenza una attività a carattere discontinuo (*Gazzetta Ufficiale* 21 dicembre 1923, n. 299) l'orario di lavoro è di 9 ore.

Qualora il predetto personale sia adibito ad altre mansioni oltre quelle di sua specifica pertinenza, l'orario di lavoro sarà di 8 ore. Ugualmente di 8 ore sarà l'orario di lavoro degli impiegati che non rientrano nella categoria di cui al I comma.

Art. 14.

Il lavoro straordinario è consentito limitatamente a due ore giornaliere e sarà compensato:

per la prima ora: con la maggiorazione sullo stipendio e sulla quota vitto e alloggio del 30 per cento se trattasi di lavoro diurno, e del 60 per cento se trattasi di lavoro notturno, nonchè con la quota percentuale a carico della globale;

per la seconda ora: con la maggiorazione sullo stipendio e sulla quota vitto e alloggio del 50 per cento se trattasi di lavoro diurno e 100 per cento se trattasi di lavoro notturno, nonchè con la quota percentuale a carico della globale.

Il lavoro straordinario deve essere richiesto dal datore di lavoro o chi per esso ed annotato a loro cura su apposito registro a disposizione degli interessati e — a domanda — dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La liquidazione del lavoro straordinario deve avvenire alla fine di ogni mese.

VII. — RIPOSO SETTIMANALE

Art. 15.

Tutto il personale impiegatizio godrà di riposo settimanale di 24 ore in aggiunta al periodo normale di riposo.

VIII. — SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 16.

Gli impiegati avranno diritto a quattro aumenti triennali del 5 per cento da calcolarsi sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza nonchè sul valore vitto e alloggio per anzianità maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale e nella medesima categoria di appartenenza.

Ai fini degli aumenti suddetti si considera l'anzianità maturata dopo il 20° anno di età, a decorrere dal 1° gennaio 1949 o dalla data successiva di inizio del rapporto di impiego.

Gli scatti suddetti decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compia il triennio di anzianità.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere comunque assorbiti a precedenti o successivi aumenti di merito.

IX. — FERIE

Art. 17.

L'impiegato dopo un anno di ininterrotto servizio presso lo stesso albergo ha diritto ad un periodo di ferie nella seguente misura:

dopo un anno e fino a 3 anni di anzianità, giorni 20;

oltre il terzo anno e fino a 6 anni di anzianità, giorni 22;

oltre il sesto anno e fino a 10 anni di anzianità, giorni 25;

oltre il decimo anno di anzianità, giorni 30.

La scelta dell'epoca delle ferie è demandata al datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Ai fini del diritto alle ferie nel computo dell'anzianità non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per malattia o per infortunio.

Il periodo di ferie potrà essere frazionato solo su richiesta del lavoratore.

Le ferie sono irrinunciabili ed il prestatore d'opera durante il periodo delle ferie sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

All'impiegato che abbia maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle stesse sia in caso di dimissioni sia in caso di licenziamento, anche se questo sia avvenuto per motivi disciplinari che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Al personale in ferie, oltre lo stipendio e l'indennità sostitutiva del vitto e alloggio, sarà dovuta sulla globale la quota-parte della percentuale a lui spettante per tutto il periodo delle ferie. Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a compenso alcuno, ma senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Quando per esigenze di servizio l'impiegato in licenza debba essere sostituito, la quota di percentuale di servizio verrà corrisposta dal datore di lavoro anzichè essere prelevata dalla globale percentuale.

Il dipendente che si dimette o venga licenziato trascorso un semestre di ininterrotto servizio, avrà diritto al godimento o alla retribuzione per dodicesimi delle ferie maturate.

X. — 13ª MENSILITÀ

Art. 18.

In coincidenza con la vigilia di Natale verrà corrisposta agli impiegati una 13ª mensilità pari alla retribuzione media mensile percepita durante l'anno.

Nei contratti integrativi, potrà, a tal fine, essere concordata una tabella convenzionale costituita dallo stipendio, dal valore vitto e alloggio e dal valore della percentuale da determinarsi in quota forfetizzata.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi del servizio prestato. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

XI. — FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Art 19.

In occasione delle festività nazionali stabilite dalla legge, agli impiegati verrà concesso l'esonero dal servizio subordinatamente alle esigenze del funzionamento dell'azienda.

Agli impiegati che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione di fatto giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20 per cento.

In occasione delle festività infrasettimanali previste dall'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, viene riconosciuta in favore degli impiegati, chiamati in servizio, una retribuzione straordinaria calcolata secondo le norme di cui all'art. 18 e maggiorata del 20 per cento.

Ai dipendenti per i quali la giornata di riposo settimanale coincide con una festività nazionale o infrasettimanale sarà corrisposta una retribuzione straordinaria calcolata secondo le norme di cui all'art 18, esclusa la maggiorazione del 20 per cento.

XII. — CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art 20.

E' obbligatoria la conservazione del posto nei seguenti casi:

a) per chiamata e per richiamo alle armi in armonia con le disposizioni legislative che regolano la materia:

b) per accertata malattia, per un termine non superiore a 6 mesi. In caso di malattia superiore a 6 mesi è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il diritto per l'impiegato di percepire ogni sua competenza come nel caso di licenziamento:

c) per sopravvenute disgrazie familiari o altre cause di forza maggiore per un periodo non superiore ai giorni 8, quando la disgrazia od il caso di forza maggiore siansi verificati nelle località ove il lavoro è prestato, e di giorni 10 quando in altro luogo, oltre il tempo per il viaggio e con diritto alla retribuzione

d) in occasione di matrimonio dei propri dipendenti i datori di lavoro concederanno un periodo di licenza straordinaria non eccedente ai giorni 15.

Durante il periodo di licenza matrimoniale i lavoratori conserveranno il diritto alla retribuzione globale:

e) per assenze dovute a causa di gravidanza e puerperio nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge.

XIII. — RETRIBUZIONE

Art 21.

La retribuzione dovuta agli impiegati è così costituita:

a) stipendio mensile:

b) vitto alloggio

c) percentuale, salva l'ipotesi di cui alla dichiarazione integrativa 1° ottobre 1959 allegata al C. N. lavoratori d'albergo.

Al personale impiegatizio verrà distribuito un quindicesimo della percentuale applicata sui conti dei clienti (1 per cento sul conto dei clienti).

L'indennità di contingenza, che nel rapporto alberghiero acquista una sua particolarissima caratteristica, si intende compresa nel complesso delle tre voci di cui sopra che costituiscono la retribuzione globale degli impiegati d'albergo.

Art 22.

Nei contratti integrativi, che dovranno essere stipulati o eventualmente adeguati entro 3 mesi dalla data del presente contratto, saranno stabilite le modalità e le forme di retribuzione nonchè gli stipendi mensili, la indennità sostitutiva del vitto alloggio e le norme di utilizzazione della percentuale secondo i criteri del successivo art. 24.

La parte di retribuzione fissa è soggetta a revisione semestrale con riferimento alle variazioni del costo della vita rilevate dagli indici provinciali. Nel procedere a tale revisione si terrà conto degli altri elementi della retribuzione.

In caso di mancato accordo nel termine di cui al primo comma le Organizzazioni locali demanderanno la definizione degli integrativi alle Organizzazioni centrali, che procederanno immediatamente alle trattative con l'intervento delle parti interessate.

Art 23.

Vitto e alloggio. Il vitto dovrà essere sano e sufficiente e composto secondo la seguente tabella:

al mattino caffè e latte e pane o caffè nero e pane;

seconda colazione e pranzo: pasta asciutta o minestra, carne o pesce con contorno, frutta e formaggio, pane, nonchè mezza bottiglia di vino e d'acqua minerale al giorno.

L'impiegato di prima categoria ha diritto ad una camera a 1 letto: l'impiegato di seconda categoria a una camera ogni due persone: per gli impiegati di terza categoria è ammessa anche una camera ogni tre persone.

Le camere dovranno essere in buone condizioni igieniche e di abitabilità

Art 24.

Percentuale di servizio. Il quindicesimo della percentuale di servizio sui conti dei clienti sarà ripartito tra gli impiegati d'albergo sulla base di un punteggio da determinarsi nei contratti integrativi.

Nei predetti contratti verranno altresì fissati i limiti di utilizzazione di tale percentuale in rapporto al numero degli impiegati. L'eventuale eccedenza che si rendesse disponibile verrà versata nella globale da distribuirsi agli operai.

Nessun prelievo di percentuale verrà, come ovvio, effettuato nelle aziende che non abbiano impiegati alle loro dipendenze.

Dal godimento della percentuale sono esclusi i familiari dei datori di lavoro, a meno che essi non risultino effettivamente prestatori d'opera e come tali soggetti alle norme del presente Contratto.

XIV. — ALBERGHI DI STAGIONE

Art 25.

Si intendono alberghi di stagione quelli che abbiano comunque un periodo di chiusura annuale.

Art. 26.

Gli impiegati di alberghi di stagione potranno essere assunti con contratto a termine (a data fissa o stagionale) e con la osservanza delle seguenti norme:

a) il periodo di prova viene ridotto a giorni 15 per gli impiegati di prima categoria, a giorni 10 per gli impiegati di seconda categoria, a giorni 8 per gli impiegati di terza categoria.

Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova gli impiegati che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica;

b) con riferimento all'art. 22 negli integrativi verranno determinate tabelle di stipendio rapportate alla durata del periodo di ingaggio.

Uguale trattamento competerà al personale assunto nel periodo di stagione da aziende alberghiere ad apertura annuale site in località esclusivamente climatiche o balneari o termali

c) in caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'art. 2119 del Codice civile.

Art 27.

In caso di licenziamento durante il periodo stagionale nella ipotesi di contratto a termine o di contratto di stagione, l'impiegato avrà diritto a un indennizzo pari all'ammontare delle retribuzioni integrali che gli sarebbero spettate dal giorno del licenziamento al termine del contratto, a meno che la risoluzione del contratto non sia stata provocata dall'impiegato stesso per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione del rapporto contrattuale, oppure sia in dipendenza della ipotesi di cui al punto *c*) dell'articolo precedente

Art. 28.

Gli impiegati assunti in albergo di stagione avranno diritto al rimborso del biglietto di viaggio di andata dal punto di ingaggio o, se provenienti dall'estero, dalla frontiera al luogo di stagione in 2ª classe.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà all'impiegato nel caso di licenziamento durante od al termine del periodo di prova, nonchè nella ipotesi del licenziamento — nel contratto a tempo determinato (data fissa o di stagione) — prima dello scadere del termine o di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa o fatto dell'albergatore.

Art. 29.

Tutto il personale impiegatizio assunto in località stagionale godrà di un riposo settimanale di 24 ore a norma di legge, salvo durante l'alta stagione (per un periodo di tempo non superiore a 70 giorni per ogni periodo di apertura stagionale) nel quale l'impiegato usufruirà di un riposo limitato a 12 ore.

Art 30.

Per quanto non contemplato in questo titolo (alberghi di stagione) valgono, in quanto compatibili, le norme del presente Contratto.

XV. — ASSICURAZIONE INFORTUNI

Art. 31

Per effetto del presente Contratto gli impiegati beneficiano della assicurazione contro gli infortuni durante la esplicazione del servizio.

Le relative indennità vengono stabilite nella seguente misura:

L. 500.000 invalidità permanente;
L. 400.000 morte.

E' in facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

XVI. — MALATTIE

Art. 32.

In caso di infermità o di invalidità temporanea dovuta ad infortunio, all'impiegato compete il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di assicurazione malattie nonchè una integrazione nella misura del 25 per cento della retribuzione globale a carico del datore di lavoro.

Tale integrazione verrà corrisposta agli impiegati fino ad un periodo massimo di 90 giorni all'anno.

L'integrazione per gli impiegati assunti con contratto a termine o stagionale non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Art. 33.

Carenza. - Il periodo di carenza stabilito dall'I.N. A.M. per gli addetti al commercio è a carico dell'impiegato per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i susseguenti due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per un periodo eccedente i detti tre giorni, l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

E' in piena facoltà dell'albergatore, durante il periodo di carenza e di malattia, di far visitare il personale infermo da un medico di sua fiducia.

XVII. — PREAVVISO

Art. 34.

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni è stabilito l'obbligo reciproco di preavviso nella seguente misura:

Fino a due anni di anzianità:

personale di prima categoria mesi 2; personale di seconda categoria mesi 1; personale di terza categoria giorni 15.

Oltre i due anni compiuti di anzianità e fino a 10 anni di anzianità:

personale di prima categoria mesi 3; personale di seconda categoria mesi 2; personale di terza categoria mesi 1.

Oltre il decimo anno di anzianità:

personale di prima categoria mesi 4; personale di seconda categoria mesi 3; personale di terza categoria giorni 45.

Apprendisti giorni 10.

XVIII. — INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Art. 35.

In caso di licenziamento dopo 6 mesi di ininterrotto servizio oltre al preavviso o la corrispondente indennità, verrà corrisposta all'impiegato una indennità nella seguente misura:

giorni 25 per ogni anno sino a 3 anni di anzianità;

giorni 30 per l'anzianità superiore a 3 anni.

Allorchè l'anzianità superi gli anni 6, l'indennità verrà corrisposta nella misura di 30 giorni per ogni anno di servizio, ivi compresi i primi tre.

Per l'anzianità precedente il 31 dicembre 1945 verrà corrisposta una indennità di giorni 15 per ogni anno di servizio prestato in quel periodo.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Le indennità per frazione di anno verranno computate a dodicesimi.

In caso di dimissioni del dipendente, dopo 1 anno di anzianità, le indennità di licenziamento saranno liquidate nella seguente misura:

fino a 5 anni di anzianità il 50 per cento dell'indennità prevista in caso di licenziamento; oltre 5 anni il 100 per cento dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

La liquidazione dell'indennità di licenziamento o dimissioni verrà effettuata sulla retribuzione globale di fatto percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro ed in base alle tabelle convenzionali di cui all'art. 18.

In caso di morte del dipendente l'indennità di cui agli artt. 34 e 35 del presente Contratto nonchè ogni altro compenso per le ferie, gratifiche, diritti aventualmente maturati e non corrisposti all'atto del decesso, saranno devoluti a norma di legge.

A favore delle donne dimissionarie per matrimonio ed in favore del personale in genere dimissionario per raggiunti limiti di età agli effetti del diritto a pensioni o per invalidità permanente vengono riconosciute le indennità previste per l'ipotesi di licenziamento.

XIX. — CUMULO MANSIONI

Art. 36.

Agli impiegati ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie sarà attribuita la qualifica e categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo e purchè non trattasi di funzioni promiscue previste dalle qualifiche specificatamente indicate all'articolo 2.

XX. — CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDE

Art. 37.

Nel caso di cessazione o di trasformazione di una ditta, sempre quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso e pagato le indennità di competenza, la nuova ditta, ove non intenda assumere l'impiegato con ogni diritto ad esso spettante in dipendenza del servizio precedentemente prestato, sarà tenuta alla osservanza degli obblighi gravanti per effetto del presente Contratto sulla ditta precedente.

XXI. — PREMIO DI ANZIANITÀ

Art. 38.

E' istituito un premio di anzianità nella seguente misura:

una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio decorrente dal 1° gennaio 1950;

2 mensilità dopo il secondo decennio;

3 mensilità dopo il terzo decennio.

XXII. — RESTITUZIONE DOCUMENTI LAVORO

Art. 39.

Alla cessazione del rapporto di impiego l'azienda dovrà riconsegnare all'impiegato, che ne rilascierà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, nonchè un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte. La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e l'impiegato.

XXIII. — DISCIPLINA

Art. 40.

Oltrechè alle norme del presente Contratto collettivo di lavoro, gli impiegati dovranno uniformarsi anche alle altre norme e regolamenti di servizio, che potranno essere stabiliti dalla direzione di ciascuna azienda, purchè non in contrasto con le disposizioni del presente Contratto.

Le mancanze del personale potranno essere punite in rapporto alla relativa gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai giorni 5;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso per quegli impiegati che si siano resi colpevoli di abuso di fiducia che danneggi gravemente gli interessi del datore di lavoro, appropriazione indebita qualificata di cose e di oggetti comunque esistenti nell'albergo, gravi offese all'onore del datore di lavoro o della sua famiglia, risse seguite da vie di fatto durante il servizio che rendano impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di impiego, reiterato stato di ubriachezza in servizio od altre mancanze di analoga gravità tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di impiego.

XXIV. — COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 41.

Ove dovessero sorgere controversie di carattere generale tra le Organizzazioni stipulanti, relative alla interpretazione ed applicazione delle norme del presente Contratto nazionale, il tentativo di amichevole composizione, da esperirsi prima di qualsiasi azione, verrà affidato ad una apposita Commissione nazionale composta dei rappresentanti delle Organizzazioni nazionali anzidette che, occorrendo, potranno richiedere anche l'intervento del Ministero del Lavoro. Divergenze individuali e collettive relative alla interpretazione ed applicazione delle norme degli accordi integrativi, provinciali e locali, saranno demandate per la loro composizione ad apposite Commissioni Paritetiche locali ed in seconda istanza alla Commissione nazionale suddetta.

XXV. — DELEGATI E COMPONENTI COMMISSIONI INTERNE

Art. 42.

Gli impiegati sono tutelati dalle norme degli articoli 67 e 68 del Contratto Nazionale Lavoratori d'Albergo 22 settembre 1959, nei limiti e nelle forme ivi previsti.

XXVI. — DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 43.

Il presente Contratto Nazionale entra in vigore il 1° luglio 1959 e scadrà con la data del 31 dicembre 1961. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni qualora una delle Parti contraenti non lo disdica a mezzo di lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 22 SETTEMBRE 1959 PER IL PERSONALE SALARIATO DIPENDENTE DA ALBERGHI, HOTELS MEUBLÉS, PENSIONI E LOCANDE E DAI RISTORANTI CAFFÈ E BARS ANNESSI

L'anno 1959 il giorno 22 settembre in Roma, nella sede della F.A.I.A.T.

tra

la FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI ITALIANE ALBERGHI E TURISMO (F.A.I.A.T.), rappresentata, per delega del suo presidente Cav. Lav. *Adelmo Della Casa*, dal Commendatore *Arcangelo Nardi*, presidente della Commissione Tecnica Rapporti di Lavoro e dai componenti la Commissione detta Signori *Lucifero Bolognari*, *Cesare Brivio*, *Fausto Cannas*, *Giuseppe Fabbris*, *Giacomo Ferrario*, *Alfonso Froner*, *Vittorio Gallia*, *G. Adolfo Gauss*, *Pilade Giacomelli*, *Mario Item*, *Mario Panizza*, *Roberto Pascale*, *Nicola Podio*, *Pilade Qucirolo*, *Pietro Rosa*, *Giuseppe Rusconi*, *Giacinto Sagnotti*, *Giuseppe Traina*, *Eteocle Truzzi*, *Gaetano Turilli*, con l'intervento dei vice presidente federale *Angelo Benvenuto*. Assistiti dal Dott. *Angelo Giardi* vice direttore della F.A.I.A.T.

e attraverso atti distinti e separati

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.), rappresentata dal Sig. *Giovanni Peracchi* Segretario Nazionale coordinatore e dai Consegretari Nazionali *Adolfo Zanella* e *Franco Fossa*, con la partecipazione dei Signori *Orione Giuseppe*, *Centinco Salvatore*, *Parisini Sonilio*, *Biagiotti Odilio*, *Carli Attilio*, *Avanzini Giovanni*, *Marinelli Feconda*, *Paganelli Luigi*, *Longhi Lipsio*, assistiti dal Prof. *E. Antiochia* e dal Dott. *Eugenio Giambarda della Confederazione* Generale Italiana del Lavoro

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGHI, PENSIONI, PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI rappresentato dal suo Segretario Nazionale Cav. *Alberto Grossi* e dagli esperti Signori *Vasco Ferretti*, *Corrado Dami*, *Marino Ponziani*, *Sergio Ronzoni*, *Vincenzo Ferri*, *Ettore Gragnani*, assistiti dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (FISASCA C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale Avv. *Sebastiano Ferlito*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Gavezzali*, assistito dal Rag. *Nando De Camillis* dell'Ufficio Tecnico Sindacale della C.I.S.L.

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ALBERGO MENSA E PUBBLICI ESERCIZI (AMPECISNAL), rappresentata dal suo Segretario Nazionale *Giustolisi Vito* e con l'intervento dei Signori *Negrini Mario*, *Bosso Luigi* e *Colossale Salvatore* vice segretari nazionali, *Antonietta Fantauz*, componente Giunta Nazionale della Federazione detta, assistiti dal Segretario Confederale *Sellani Orfeo*, dal Capo dell'Ufficio Sindacale Confederale *Guidi Verledo* e dal Capo della Segreteria del Settore Commercio *Masiello Mario*

si è stipulato il seguente Contratto Nazionale concernente la disciplina del rapporto di lavoro per i dipendenti da alberghi, pensioni e locande.

I. — SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto è valido per tutto il personale salariato dipendente dagli alberghi, hotels meublés, pensioni e locande, nonchè ristoranti, caffè e bars annessi.

Le taverne, i locali notturni, i caffè e le mescite annesse agli alberghi e pensioni anche se gestite con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad esse, debbono intendersi soggette al presente contratto, in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purchè vi sia gestione diretta dell'albergatore.

Sono esclusi i dipendenti di quegli esercizi che, pur fornendo alloggio o vitto e alloggio, non rientrino nelle categorie classificate dalla legge come alberghi, pensioni e locande.

Le Organizzazioni locali potranno derogare alle disposizioni riflettenti la sfera di applicazione suespressa, nella ipotesi di particolari situazioni aziendali che giustifichino una diversa disciplina.

II. — CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Art. 1.

Per la classificazione degli esercizi alberghieri, ai fini dell'applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata dagli Enti del Turismo, *ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.*

Pertanto, tutti gli esercizi vengono divisi nelle seguenti categorie, *corrispondenti* alla classificazione di cui sopra:

Alberghi:

a) di lusso;
b) di 1ª categoria;
c) di 2ª categoria;
d) di 3ª categoria;
e) di 4ª categoria;

Pensioni:

a) di 1ª categoria;
b) di 2ª categoria;
c) di 3ª categoria;

Locande:

a) categoria unica.

III. — CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2.

Il personale, cui si applica il presente contratto, si divide nelle seguenti categorie:

1ª categoria *A*): primo maître d'hôtel, capocuoco, primo portiere, prima governante alle dipendenze di alberghi di lusso e di 1ª categoria.

1ª categoria *B*): capocameriere, capocuoco, primo portiere, prima governante alle dipendenze di aziende alberghiere non considerate sub la 1ª categoria *A*), governante unica per gli alberghi di lusso e di 1ª categoria, primo barman, barman unico per gli alberghi di lusso, portieri di notte negli alberghi di lusso e negli alberghi di 1ª categoria con almeno 200 letti, sottocapo cuoco (sous chef).

2ª categoria: centralinisti qualificati negli esercizi con 150 apparecchi in derivazione, camerieri capo squadra (chef de rang), trinciatore (chef trancheur), camerieri ai vini, camerieri ai piani (chef d'étage), cuochi capi partita, primo cameriere dei corrieri, governante non rientrante nella 1ª categoria, prima guardarobbiera e unica consegnataria, secondo portiere, portiere di turno, portiere di notte, non compreso nella 1ª categoria del personale, conduttore di stazione con conoscenza di almento due lingue estere, controllore merci senza funzioni amministrative, capo caffettiere, capo cantiniere, capo dispensiere, capo stiratrice, caffettiere unico, dispensiere unico, stiratrice unica, limitatamente agli alberghi di lusso, capo lavandaio, secondo barman o barman, capo giardiniere, addetto alle caldaie e munito di patente assunto o utilizzato come tale, addetto all'impianto della posta pneumatica, addetto impianti condizionamento d'aria.

Ausiliari: capo operai e operai specializzati, assunti o utilizzati come tali, delle seguenti categorie: elettricisti, falegnami, lucidatori, decoratori, meccanici, aggiustatori, meccanici idraulici, tappezzieri, muratori.

3ª categoria: tutto il restante personale alberghiero, compreso il personale ausiliario, non considerato sub 2ª categoria.

Art. 3.

Negli alberghi di terza e quarta categoria e nelle pensioni, la classificazione del personale, in deroga all'art. 2, viene determinata come appresso:

personale di prima categoria in seconda categoria, personale di seconda categoria in terza categoria. Tutto il personale occupato nelle aziende di cui all'art. 66 è classificato in terza categoria.

Art. 4.

In ogni esercizio deve essere esposto in maniera visibile, un elenco completo del personale da cui risulti:

a) il giorno settimanale di riposo;
b) i punti della percentuale di servizio;
c) le qualifiche a ciascun lavoratore assegnate, con la indicazione relativa della categoria contrattuale.

Il lavoratore che disimpegni, non provvisoriamente, mansioni superiori a quelle attinenti alla sua qualifica, ha diritto alla qualifica corrispondente a tali mansioni a tutti gli effetti e quindi anche ai relativi assegni.

IV. — ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Art. 5.

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, deve rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta dalla quale risultino la data dell'assunzione e la qualifica, nonchè una ricevuta dei documenti ritirati. Sono richiesti all'atto della assunzione i seguenti documenti:

a) certificato di servizio prestato;
b) certificato penale non anteriore a tre mesi;
c) certificato medico di sana costituzione;
d) libretto di lavoro;
e) tessera delle assicurazioni sociali.

Le parti riconoscono che le speciali caratteristiche delle aziende, le esigenze tecniche del lavoro alberghiero e la mobilità del personale, comporta la necessità della assunzione del personale da tutti gli uffici di collocamento del territorio nazionale, da scegliersi tra quello qualificato dalle competenti Commissioni Paritetiche.

Potrà essere assunto personale straniero nel limite del 10 per cento del complesso dei dipendenti.

E' ammessa l'assunzione di personale femminile in tutte le categorie purchè venga ad esso corrisposta retribuzione uguale a quella del personale maschile, salvo che le qualifiche per le quali siano indicate nella tabella provinciale locale, retribuzioni distinte.

V. — APPRENDISTATO

Art. 6.

Assunzione apprendisti. — Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20, salvo le limitazioni e divieti stabiliti dalla legge sul lavoro per le donne e i fanciulli (art. 6, L. 19-1-1955, n. 25).

Coloro che aspirano ad essere assunti come apprendisti debbono inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) titoli di istruzione: almeno il certificato di proscioglimento dall'obbligo di istruzione elementare;

b) certificato medico che attesti come le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto (art. 4 delle L. 19-1-1955, n. 25);

c) libretto di lavoro.

L'assunzione degli apprendisti avviene per il tramite dell'Ufficio di collocamento.

E' ammessa la richiesta nominativa per le Aziende con un numero di dipendenti non superiore a 10, e nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi per le Aziende con un numero di dipendenti superiori a 10 (art. 3 della L. 19-1-1955, n. 25).

Art. 7.

Durata dell'apprendistato. — L'apprendistato avrà la durata massima di 18 mesi per la cucina e 12 mesi per le altre categorie.

La durata dell'apprendistato per i licenziati dalle Scuole Alberghiere è ridotta alla metà. Ad essi verrà corrisposto nei primi 4 mesi — oltre il vitto, l'alloggio, ed un punto di percentuale di servizio — la metà del salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale sono stati assegnati.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività (art. 8 della L. 19-1-1955, n. 25).

Qualora il datore di lavoro, su parere del capo-servizio, non ritenga l'apprendista idoneo per l'attività nella quale presta servizio, potrà procedere al suo licenziamento oppure adibirlo ad altre mansioni.

Il passaggio dell'apprendista ad una categoria qualificata dovrà avvenire su parere del capo-servizio, dal quale l'apprendista dipende, sanzionato dall'albergatore. Il passaggio dell'apprendista ad una categoria qualificata sarà notificato alla Commissione paritetica.

Art. 8.

a) Compensi. — All'apprendista spettano i seguenti compensi: per i primi quattro mesi: vitto, alloggio, ed un terzo del salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale l'apprendista è assegnato, ed un punto della percentuale di servizio.

Superato tale periodo: vitto, alloggio, due punti di percentuale di servizio e la metà del solo salario fissato per l'ultimo grado della categoria alla quale lo apprendista è assegnato; per l'apprendista di cucina dopo 12 mesi di servizio, il salario sarà pari ai tre quarti come sopra ed i punti di percentuale in numero di tre.

b) Allievi Scuole Alberghiere. — Per il periodo di tirocinio gli allievi delle Scuole Alberghiere, accolti nelle aziende, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purchè non prestino servizio effettivo in sostituzione di dipendenti normali.

Art. 9.

a) Orario di lavoro. — L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali. Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

E' in ogni caso vietato il lavoro dalle 22 alle 6 (art. 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25).

b) Certificato di servizio. — Alla cessazione del rapporto verrà rilasciata all'apprendista regolare dichiarazione dalla quale risulti il servizio prestato e le mansioni svolte.

Art. 10.

Norme generali. — Per tutto quanto non richiamato specificamente nel seguente titolo valgono le disposizioni di cui alla legge 19 gennaio 1955, n. 25.

VI. — PERIODO DI PROVA

Art. 11.

La durata del periodo di prova, per il personale alberghiero resta fissata:

in giorni 20 per la prima categoria ed in giorni 10 per le altre categorie. Nelle assunzioni è sottointeso il periodo di prova.

Art. 12.

Il personale alberghiero che, entro il termine di 2 anni, viene assunto alle dipendenze dello stesso esercizio ove già prestò servizio, con la stessa qualifica, non dovrà essere sottoposto al periodo di prova.

Art. 13.

Trascorso il periodo di prova, il personale si intende tacitamente confermato in servizio, quando nè da una parte nè dall'altra sia stata data disdetta.

Art. 14.

Durante il periodo di prova, o alla fine di esso, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e col solo pagamento delle giornate di lavoro effettivamente prestato.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo di viaggio di andata e ritorno dal luogo di provenienza.

Art. 15.

Il periodo di prova va computato agli effetti di anzianità di servizio.

VII. — ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 16.

L'orario giornaliero del personale alberghiero, resta fissato come segue:

otto ore per gli operai addetti al guardaroba, e per gli operai ausiliari;

nove ore per tutto il rimanente personale operaio.

Qualora il personale esterno (portineria, ristorante, bars e piani) ed i sorveglianti alle caldaie, su richiesta del datore di lavoro, effettuassero un'altra ora di servizio, tale ora supplementare (decima ora) dovrà essere retribuita a parte nella stessa misura e con le stesse modalità previste per le prime 9 ore (salario e quota vitto alloggio a carico del datore di lavoro e quota percentuale a carico della globale).

Fermi i criteri di cui al precedente comma il valore della decima ora potrà essere fissato in tabelle di retribuzione da inserirsi nei contratti integrativi.

Per il personale in servizio notturno, è ammesso il conguaglio orario settimanale.

Art. 17.

In ogni albergo, pensione e locanda, dovranno essere affisse, in luogo visibile, una o più tabelle, vistate dai rispettivi capi-servizio, con l'indicazione dei turni di servizio.

Art. 18.

Quando in casi speciali si debba ricorrere al lavoro straordinario, esso non potrà mai essere superiore alle ore sei settimanali e dovrà essere compensato con il salario maggiorato del valore vitto e alloggio con l'aumento del 50 per cento se trattasi di servizio diurno, del 100 per cento se trattasi di servizio notturno, nonchè quota percentuale da detrarsi dal tronco percentuale.

I compensi calcolati come al comma precedente, saranno fissati in apposite tabelle da definirsi nelle competenti sedi territoriali e da inserirsi nei contratti integrativi.

L'onere è a carico del datore di lavoro per il 55 per cento e della percentuale per il 45 per cento.

Per il servizio notturno si intende quello svolto tra le ore 24 e le ore 6. Dovrà essere escluso dal servizio straordinario notturno il personale di servizio del mattino seguente.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte, nel *normale orario di lavoro*, da parte del personale adibito ai servizi notturni.

Art. 19.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci e cronologicamente annotate su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria, sul quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto e annotare gli eventuali reclami e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

All'atto in cui il lavoro straordinario viene disposto dovrà essere rilasciato al lavoratore un tagliando di controllo.

La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata alla fine del mese in cui il lavoro è stato prestato. Il registro di cui sopra dovrà essere esibito, su richiesta, in visione alle competenti organizzazioni sindacali.

Per i piccoli alberghi, di cui all'art. 66, le ore straordinarie di lavoro saranno conteggiate sul complesso del servizio prestato settimanalmente.

VIII. — RIPOSO SETTIMANALE

Art. 20.

Tutto il personale di albergo, compresi gli apprendisti, e gli operai ausiliari, ha diritto ad un riposo settimanale da 30 a 36 ore consecutive, a secondo dei turni di lavoro, in esse comprese le ore di riposo normale giornaliere. Per i ragazzi inferiori ai 18 anni, varranno le limitazioni stabilite dalle particolari disposizioni *legislative in argomento*.

Nelle piccole case, pensioni e locande, di cui all'articolo 66, il riposo è di 24 ore consecutive, ed è consentito, previo accordo tra personale e datore di lavoro, il frazionamento del riposo nelle ore diurne.

Il personale non può rinunciare al riposo settimanale.

Poichè l'esercizio alberghiero, per il personale in esso alloggiato, rappresenta il domicilio, il fatto che detto personale, durante la giornata di riposo settimanale *sia rimasto in albergo, non costituisce* prova di rinuncia al riposo e non dà diritto a compenso alcuno.

Il mancato riposo settimanale deve essere denunciato entro un anno alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera ed eventualmente allo Ispettorato del Lavoro.

Le organizzazioni dei lavoratori dovranno, d'accordo con la organizzazione dei datori di lavoro, eseguire sollecitamente i relativi accertamenti.

IX. — FERIE

Art. 21.

Il personale che avrà compiuto un anno di ininterrotto servizio presso uno stesso albergo avrà diritto ad un periodo di ferie retribuito di giorni 24 per la 1ª categoria *A*); di giorni 22 per la 1ª categoria *B*); di giorni 17 per la 2ª e 3ª categoria.

Le ferie non potranno avere inizio con la giornata del riposo settimanale nè con le due giornate precedenti.

Ai fini del diritto alle ferie nel computo della anzianità, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per malattia o per infortunio. Il periodo di ferie potrà essere frazionato solo su richiesta del lavoratore.

Le ferie sono irrinunciabili ed il prestatore d'opera durante il periodo di ferie sarà considerato in servizio a tutti gli effetti.

Al prestatore d'opera che abbia maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento alle ferie stesse sia in caso di dimissioni sia in caso di licenziamento, anche se questo sia avvenuto per motivi disciplinari che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Al personale in ferie, oltre il salario e l'indennità sostitutiva del vitto ed alloggio, sarà dovuta sulla globale la quota parte della percentuale a lui spettante per tutto il tempo delle ferie.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto e compenso alcuno, ma senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Quando per esigenze di servizio il personale in licenza debba essere sostituito, la quota di percentuale di servizio verrà corrisposta dal datore di lavoro, anzichè essere prelevata dalla globale percentuale.

Il dipendente che si dimetta o venga licenziato trascorso un semestre avrà diritto al godimento o alla retribuzione per dodicesimi delle ferie maturate.

Art. 22.

Il periodo di ferie di cui al precedente articolo potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti e fra le organizzazioni locali.

Resta inteso che per il periodo ottenuto in più al lavoratore non compete alcuna retribuzione: resta altresì stabilito che al restante personale, non dovrà essere pregiudicato l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

X. — GRATIFICA NATALIZIA

Art. 23.

In coincidenza con la vigilia di Natale i datori di lavoro corrisponderanno una gratifica natalizia che verrà fissata in una tabella convenzionale sulla base del salario, valore vitto ed alloggio più l'importo annuale della percentuale diviso per dodici, oppure in base al minimo garantito laddove i contratti integrativi lo prevedono senza detrazione del valore vitto ed alloggio.

Per i periodi di servizio inferiori ad un anno saranno corrisposti i relativi ratei mensili.

E' riconosciuto ai lavoratori, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto ai ratei mensili maturati.

XI. — FESTIVITÀ NAZIONALI - FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Art. 24.

In occasione delle festività nazionali stabilite per legge, il personale, per il quale le esigenze di servizio lo consentano, verrà dispensato dal lavoro.

Al personale che presti la sua opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggioranza del 20 per cento per lavoro festivo (art. 1 ultimo comma, legge 31 marzo 1954, n. 90).

Art. 25.

In occasione delle festività infrasettimanali, previste dall'art. 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260, viene riconosciuta in favore dei lavoratori chiamati in servizio, oltre alla normale retribuzione, una retribuzione straordinaria calcolata in conformità all'art. 23, maggiorata del 20 per cento.

XII. — CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art. 26.

E' obbligatoria la conservazione del posto nei seguenti casi:

a) per chiamata alle armi, in armonia con le disposizioni legislative che regolano la materia;

b) per richiamo alle armi. Quando il richiamo abbia la durata di almeno un mese, e il dipendente chiamato alle armi abbia una anzianità di servizio di almeno 6 mesi, il datore di lavoro dovrà corrispondergli una gratifica pari almeno ad un mese di retribuzione.

Tale gratifica è dovuta una sola volta nell'anno anche nel caso di successivi richiami.

c) Per accertata malattia, per un termine non superiore ai 6 mesi. In caso di malattia superiore ai 6 mesi, è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il diritto al lavoratore di percepire ogni sua competenza, come nel caso di licenziamento, esclusa la indennità sostitutiva del preavviso

d) Per sopravvenute disgrazie familiari o altre cause di forza maggiore, per un periodo non superiore ai giorni 8, quando la disgrazia od il caso di forza maggiore siansi verificati nella località ove il lavoro è prestato, e di giorni 10 in altro luogo, oltre il tempo per il viaggio e con diritto alla retribuzione.

e) In occasione di matrimonio dei propri dipendenti, il datore di lavoro concederà un periodo di licenza straordinaria non eccedente i giorni 15.

Durante il periodo predetto, i lavoratori conserveranno il diritto alla retribuzione normalmente percepita, fermo restando per gli stessi l'obbligo di esibire alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuto matrimonio.

f) Per assenze dovute a casi di gravidanza o puerperio nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi vigenti.

XIII. — RETRIBUZIONE

Art. 27.

La retribuzione dovuta al personale è costituita:

a) salario:

b) vitto ed alloggio:

c) percentuale di servizio sui conti dei clienti.

All'atto del pagamento della retribuzione, dovrà essere rilasciata al lavoratore una busta paga con la specificazione delle competenze e delle trattenute.

Art. 28.

Le Organizzazioni locali determineranno nei contratti integrativi il sistema e la misura della retribuzione.

Esse procederanno altresì ad una congrua rivalutazione dei salari in riferimento al costo della vita rilevato dagli indici statistici provinciali e prendendo a base gli accordi integrativi stipulati immediatamente dopo il Contratto Nazionale 10 luglio 1937. Nel calcolare la suddetta rivalutazione le Parti terranno conto degli altri elementi della retribuzione.

Le Organizzazioni territoriali sono tenute a stipulare, o ad adeguare, gli accordi integrativi alle nuove norme contrattuali, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto.

Nell'ipotesi di mancato accordo verrà esperito, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto, un tentativo di conciliazione, con l'intervento in loco dei Rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali.

Nella ipotesi che le Organizzazioni territoriali non procedano alle trattative, secondo il mandato loro assegnato, le Parti saranno convocate in sede nazionale, ove le trattative stesse saranno trasferite entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente Contratto.

I salari e le retribuzioni fisse sono soggetti a revisione semestrale in riferimento al costo della vita rilevato dagli indici statistici provinciali. Nel procedere a tale revisione le Parti terranno conto degli altri elementi della retribuzione.

Art. 29.

Tutto il personale avrà diritto al vitto ed alloggio; il vitto dovrà essere sano e sufficiente e corrispondente alla seguente tabella:

mattino: caffè e latte ove possibile e pane o caffè nero e pane;

colazione e pranzo: pasta o riso asciutti o minestra carne o salumi o due uova o pesce contorno cotto o crudo e pane.

La composizione del secondo piatto dovrà essere opportunamente variata nel corso della settimana.

I locali adibiti ad uso alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene.

Il datore di lavoro quando non è in grado o non intenda fornire il vitto o l'alloggio od entrambi, deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente o in un momento successivo per accertate esigenze aziendali.

Ove non venga corrisposto il vitto o l'alloggio in natura od uno dei due, al lavoratore competerà una indennità sostitutiva la cui misura verrà stabilita negli accordi integrativi locali.

Rimane escluso qualsiasi diritto alla precedente indennità vitto da parte del lavoratore quando quest'ultimo non usufruisce del vitto stesso per suo fatto e volontà, mentre avrà sempre diritto all'indennizzo alloggio. Inoltre, in caso di accertata malattia ed ove per effetto di prescrizione medica, il lavoratore non possa consumare il vitto ammannito dal datore di lavoro, sarà nel diritto di richiedere e percepire la relativa indennità.

Art. 30.

Su tutti i conti degli alberghi, pensioni o locande verrà applicata una percentuale di servizio nella misura del 15 per cento di cui un quindicesimo a favore del personale impiegatizio secondo le norme e nei limiti previsti all'art. 24 del Contratto Nazionale Impiegati Aziende Alberghiere.

In deroga alle norme di cui al comma precedente le Organizzazioni territoriali le quali negli integrativi in atto alla data del presente Contratto Nazionale abbiano previsto una percentuale in misura diversa da quella del 15 per cento sono facoltizzate a conservare tale diversa misura.

La percentuale di servizio non sarà calcolata su quella parte di conto che costituisce rimborso di spese.

XIV. — AMMINISTRAZIONE E RIPARTIZIONE DELLA PERCENTUALE DI SERVIZIO

Art. 31

L'ammontare della percentuale di servizio sarà ripartita tra tutti i lavoratori esterni, interni ed ausiliari, limitati questi nel numero del 6 per cento o frazione del personale occupato nella azienda.

Art. 32.

L'ammontare complessivo della percentuale di servizio sarà ripartito al personale secondo tabelle da definire localmente fra le Associazioni stipulanti.

La percentuale di servizio per banchetti, rinfreschi, soirées, the danzanti, ecc. verrà ripartita nella misura seguente: 30% al personale di sala e cucina; 70% alla percentuale globale.

Le Organizzazioni locali potranno, d'accordo, variare la suddetta ripartizione.

Art. 33

La percentuale di servizio dovrà essere ripartita mensilmente.

Ai dipendenti saranno corrisposti acconti al termine della prima quindicina del mese nella misura del 50 % delle presunte spettanze.

Art. 34.

La massa globale della percentuale di servizio sarà amministrata, per conto del personale, dalla direzione dell'albergo, per essere poi divisa secondo quanto è stabilito negli articoli 31 e 32.

In ogni esercizio alberghiero dovrà essere redatto un foglio quindicinale contenente le registrazioni dell'incasso giornaliero ai fini del controllo della percentuale di servizio. Al termine di ciascun mese sarà redatto un riepilogo mensile di constatazione e di ripartizione della percentuale di servizio e dei salari.

I fogli quindicinali e il riepilogo devono essere vistati dalla direzione dell'Azienda e dal delegato aziendale o dalla Commissione interna. I suddetti strumenti, istituiti al fine esclusivo di assicurare un più semplice controllo della percentuale di servizio, debbono essere tenuti a disposizione delle Commissioni paritetiche e delle Sottocommissioni, di cui agli articoli 35 e 68. Queste potranno procedere al controllo entro il termine di un anno dalla emissione nelle aziende a ciclo annuale ed entro tre mesi dopo il termine della stagione nelle aziende a carattere stagionale.

Con le norme di cui sopra non si è inteso ovviamente porre una limitazione di tempo al potere di indagine sulla amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio, o alla ripetizione da parte dei lavoratori di eventuali diritti ripetizione che resta disciplinata dalla vigente legislazione in materia.

Le Organizzazioni nazionali potranno, a domanda delle Aziende interessate, che abbiano strutture amministrative tecnicamente organizzate (meccanizzate) consentire la esenzione dalla tenuta dei fogli quindicinali, fermo restando le norme relative ai controlli.

Per « conti dei clienti » di cui alla lettera *c*) dell'articolo 27 sui quali deve essere calcolata la percentuale di servizio da ripartire, si intendono non solo i conti pagati effettivamente alla cassa ma anche i conti che, per esigenze dell'Azienda, fossero tenuti in sospeso e sui quali non si avesse alcun giustificato motivo per ritenerli inesigibili.

Ciò stante il datore di lavoro, alla fine di ciascun mese, dovrà accreditare, oltre l'importo dei conti incassati di cui ai fogli quindicinali, gli importi dei conti non incassati ma ritenuti esigibili, sui quali la Direzione dell'albergo anticipa la percentuale di servizio.

Deve altresì essere data opportuna notizia al delegato aziendale od ai componenti della Commissione interna

a) dei conti in sospeso fondatamente ritenuti inesigibili;

b) dei conti risultati successivamente inesigibili, il cui importo la Direzione dell'albergo preleva dalla globale percentuale a rimborso di quanto a suo tempo anticipato.

Quanto ai conti di cui alla lettera *a*), sui quali non è stata anticipata la percentuale, la Direzione dell'albergo darà immediata notizia al delegato aziendale od alla Commissione interna dei risultati dell'azione, di sua competenza, esperita e ciò ai fini del depennamento del credito relativo nella ipotesi che il conto debba considerarsi definitivamente inesigibile o dell'accredito della percentuale relativa nella ipotesi di riscossione del conto.

La Direzione dell'azienda deve invitare il delegato aziendale o la Commissione interna a procedere al controllo ed al visto dei fogli quindicinali ed il riepilogo in conformità a quanto disposto al precedente terzo comma.

Nella ipotesi che il delegato aziendale o la Commissione interna non esplichino il mandato loro conferito la direzione dell'albergo rinnoverà l'invito a mezzo di lettera raccomandata segnalando il fatto alla Commissione paritetica o alla propria Organizzazione sindacale territoriale, la quale a sua volta ne renderà tempestivamente edotte le Organizzazioni sindacali dei lavoratori

L'esercizio della facoltà di controllo è tutelato dal segreto professionale.

La violazione del segreto professionale comporta la applicazione dei provvedimenti di cui all'art. 46, salva ogni altra conseguenza di legge.

Non costituisce violazione del segreto professionale quanto fatto o detto nell'esercizio della facoltà di controllo di cui al presente Contratto e ai fini del rispetto delle norme nel Contratto medesimo contenute.

Art. 35.

La Commissione paritetica di cui all'art. 68 ha il compito di effettuare accertamenti preventivi sulla osservanza formale della disciplina che ai sensi del presente Contratto regola la amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio, nonchè di intervenire — a richiesta motivata anche di un solo membro o di una sola Organizzazione — per effettuare accertamenti immediati nelle aziende alberghiere in ordine alla regolarità della amministrazione e della ripartizione della percentuale stessa.

La Commissione esercita tale potere di intervento e di indagine a mezzo di una Sottocommissione a tale scopo costituita nel suo seno. Gli accertamenti debbono avvenire entro 24 ore dalla denuncia e sono effettuati qualunque sia il numero dei componenti delegati disponibili.

Le Organizzazioni territoriali che non vi avessero già provveduto sono impegnate a procedere immediatamente alla costituzione delle Commissioni paritetiche.

La Commissione paritetica centrale, di cui al ripetuto art. 68, ha l'obbligo — da esercitarsi direttamente o attraverso propri delegati locali — di sostituirsi nelle attribuzioni della Commissione paritetica locale qualora non si sia proceduto alla sua costituzione o nella ipotesi di mancato funzionamento della Commissione stessa.

Le norme di cui ai comma 12, 13, 14 del precedente art. 34 si intendono estese ai membri della Commissione paritetica con tutte le relative sanzioni o conseguenze.

XV. — PERSONALE EXTRA

Art. 36.

Il personale extra verrà compensato sulla base di tabelle salariali da concordarsi tra le Organizzazioni locali dei datori di lavoro e lavoratori in sede di stipula degli accordi integrativi.

L'onere relativo sarà per il 40 per cento a carico del datore di lavoro e per il 60 per cento a carico della percentuale.

E' vietata l'assunzione di personale extra occupato in altra azienda alberghiera.

XVI. — CONSEGNE

Art. 37.

Il personale è responsabile del materiale ricevuto in consegna con descrizione dello stato d'uso e qualità.

La perdita degli oggetti *infrangibili* — salvo l'ipotesi di furto accertato — darà diritto al datore di lavoro di prelevare dalla globale percentuale il 50 per cento dell'importo necessario per l'acquisto degli oggetti di pari qualità di quelli da sostituire.

A titolo di indennizzo per la rottura del materiale frangibile l'albergatore è facoltizzato a procedere a una trattenuta a forfait nella misura dello 0,50 per cento dell'importo globale della retribuzione escluso vitto e alloggio.

XVII. — ASSICURAZIONI, INFORTUNI MALATTIE E PREVIDENZE SOCIALI

Art. 38.

Per effetto del presente Contratto è obbligatorio per il datore di lavoro l'assicurazione di tutto il personale contro gli infortuni durante l'esplicazione di servizio.

Le indennità vengono stabilite nella norma e nella misura seguenti:

invalidità permanente	L.	300.000
morte	»	200.000

La disposizione di cui sopra non si applica al personale assicurato presso l'I.N.A.I.L. in virtù delle norme di cui al regio decreto-legge 17 agosto 1935, n. 1765, ed alla Convenzione F.A.I.A.T I.N.A.I.L. 31 dicembre 1952.

Art. 39.

In caso di infermità o invalidità temporanea dovuta ad infortunio (con esclusione, relativamente all'invalidità temporanea dovuta ad infortunio, delle ipotesi previste e tutelate ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo precedente) al prestatore d'opera compete — oltre il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di assicurazione malattie — una integrazione del 25 per cento della retribuzione per 60 giorni all'anno.

Tale integrazione non compete per le malattie di durata sino a 7 giorni.

La integrazione per i lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di stagione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi provinciali e locali.

Art. 40.

Il personale che non prende servizio per causa d'infermità, deve rendere edotto il direttore dell'azienda della sua assenza nel giorno stesso in cui la sua assenza comincia o nel giorno successivo, solo nel caso di giustificata impossibilità di comunicazione.

Il periodo di carenza stabilito dalla Cassa Nazionale Malattie per gli addetti al commercio è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i susseguenti due giorni.

Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per un periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

E' in piena facoltà del proprietario, durante il periodo di carenza, di far visitare il personale infermo da un medico di sua fiducia.

Art. 41

Per il personale infermo alloggiato nei locali delle aziende è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di *infermità nell'azienda stessa* oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte dei datori di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità della azienda — per malattie per la quale la Cassa non prevede il ricovero — le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

XVIII. — LICENZIAMENTI E RELATIVE INDENNITÀ

Art. 42.

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissione è stabilito l'obbligo reciproco di preavviso di giorni 40 per il personale di prima categoria, di giorni 20 per quello di seconda categoria e di giorni 15 per quello di terza categoria.

Art. 43.

In caso di licenziamento, oltre il preavviso o la corrispondente indennità, verrà corrisposta una indennità per ogni anno di servizio:

a) per l'anzianità al 31 dicembre 1950 di giorni 12 di retribuzione per il personale di prima categoria *A* e *B*, di giorni 9 per il personale delle altre categorie;

b) per l'anzianità dal 1° gennaio 1951 in poi di giorni 15 per il personale di prima categoria *A* e *B*: di giorni 12 per il personale delle altre categorie;

c) per l'anzianità dal 1° luglio 1959 per il personale di prima categoria *A* giorni 18.

Il diritto all'indennità di licenziamento sorge compiuti 6 mesi di ininterrotto servizio.

Le indennità per frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Le indennità di licenziamento verranno calcolate in conformità di legge (articoli 2120, 2121 C. C.). A tal fine si procederà a fissare ed inserire nei contratti integrativi tabelle medie di retribuzione a norma dell'articolo 27, per categorie di albergo e per categorie di personale.

In caso di dimissioni del dipendente, le indennità di anzianità saranno liquidate nella seguente misura

dopo un anno e fino a 5 anni di anzianità il 50 per cento della indennità prevista in caso di licenziamento;

oltre 5 anni e fino a 10 anni di anzianità 75 per cento della indennità prevista in caso di licenziamento;

oltre 10 anni di anzianità il 100 per cento della indennità prevista in caso di licenziamento.

In favore delle donne dimissionarie per matrimonio, ed in favore del personale in genere dimissionario per raggiunti limiti di età agli effetti del diritto a pensione o per invalidità permanente vengono riconosciute le indennità previste per ipotesi di licenziamento:

Art. 44.

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la retribuzione calcolata a norma dell'articolo 43 per le indennità di licenziamento.

Uguale obbligo di indennizzo avrà il dipendente verso il datore di lavoro quando esso si dimettesse senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del lavoratore dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà di esso dipendente.

In caso di morte del dipendente le indennità di cui agli articoli 42 e 43 del presente Contratto, nonchè ogni altro compenso per le ferie, gratifiche e diritti a qualsiasi titolo eventualmente maturatisi e non corrisposti all'atto del decesso saranno devolute a norma dell'articolo 2122 del C. C.

Art. 45.

Nel caso di cessazione o trasformazione in qualsiasi modo di una ditta, o quando la ditta precedente non abbia dato il preavviso e pagato le indennità corrispondenti ai termini enunciati dagli articoli 43 e 44 la nuova ditta, ove non intenda assumere il lavoratore con ogni diritto e onere ad esso competente per il servizio prestato, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi gravanti per effetto del presente Contratto collettivo sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

Art. 46.

Potranno essere licenziati in tronco senza diritto al preavviso ed indennità di cui agli articoli 42 e 43 quei dipendenti che si fossero resi colpevoli di abuso e di fiducia, di appropriazione indebita di cose ed oggetti comunque esistenti nell'albergo, di vie di fatto, di offese alla dignità, all'onore, agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei propri superiori, dei colleghi di lavoro e della clientela, e che si fossero resi colpevoli di reiterato e grave stato di ubriachezza.

L'ingiustificato rifiuto di obbedienza nella esplicazione delle proprie mansioni, non comporta il licenziamento in tronco, con le conseguenze relative se non in caso di persistente rifiuto, o dopo l'applicazione delle sanzioni di cui ai primi 4 comma dell'art. 52.

In caso di mancato esperimento delle dette sanzioni il lavoratore perderà soltanto il diritto al preavviso sia nella prima che nella seconda ipotesi. Resta salvo ogni altro diritto acquisito.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del personale; e se per tali fatti il personale ritenesse opportuno licenziarsi, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 43 e 44 salvo ogni maggior diritto per risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 47.

Il licenziamento ed il relativo preavviso debbono essere notificati da ambo le parti per lettera raccomandata — a mezzo posta od a mano — con ricevuta di ritorno.

Durante il periodo di preavviso, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere, per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Le indennità di licenziamento ed ogni altro diritto spettante debbono essere pagate all'atto della cessazione del servizio.

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

XIX. — CORREDO

Art. 48.

Tutto il personale dovrà possedere in perfetto ordine la propria divisa di lavoro, consistente:

a) per il personale di portineria: abito grigio ferro, foggia civile;

b) per il personale di sala: giacca bianca, pantaloni neri e scarpe nere;

c) per i facchini ai piani: panciotto con maniche lunghe;

d) per le cameriere ai piani: vestito nero e grembiale bianco, salvo gli usi locali, con abolizione della cuffia.

E' consentito l'uso dei frak, dello stiffelius e di ogni altro tipo di marsina solo per i capi-servizio negli alberghi di lusso e prima categoria mentre per gli alberghi di seconda categoria, di speciale importanza turistica, è consentito solo l'uso dello stiffelius da parte del portiere.

A carico dei datori di lavoro sarà la fornitura degli zoccoli in legno per i lavoratori che svolgono il loro compito in ambienti bagnati a causa del lavoro stesso e precisamente al gelatiere ai lavapiatti ed al lavandaio

Le spese per speciali divise, guarnizioni, galloni e bottoni adottate dalle case, saranno a carico del datore di lavoro. E' vietato uscire a diporto con le divise speciali delle case.

Saranno a carico dei datori di lavoro gli arnesi di cucina. Qualora però i medesimi fossero di proprietà del lavoratore a quest'ultimo spetterà un compenso per l'uso.

XX. — DISCIPLINA

Art. 49.

Oltre che alle norme del presente Contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno uniformarsi anche alle altre norme e regolamenti di servizio che potranno essere stabiliti dalla Direzione di ciascuna azienda purchè non in contrasto con le disposizioni del presente contratto.

Art. 50.

E' vietato al personale di richiedere mance ai clienti e contenersi comunque in modo da sollecitare anche tacitamente il versamento.

Le eventuali infrazioni saranno passibili delle sanzioni previste dal successivo art. 52.

Art. 51.

In tutti gli alberghi, pensioni e locande, saranno applicati in posti visibili cartelli scritti nelle quattro lingue con i quali si avverte la clientela che la percentuale di servizio viene segnata sul conto.

XXI. — PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 52.

Le mancanze del personale potranno essere punite in rapporto alle relative gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai giorni 5;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso per i casi previsti dall'art. 46.

L'importo delle multe sarà devoluto ad un fondo di assistenza a favore dei dipendenti da costituirsi a cura della Commissione paritetica.

Art. 53.

I portieri degli alberghi e delle pensioni non devono svolgere alcuna attività turistica o commerciale, ma devono limitarsi a fornire ai clienti, con assoluto disinteresse e senza scopo di lucro, e con la massima cortesia, tutte quelle informazioni che vengono loro richieste.

I trasgressori a tali disposizioni sono passibili di sanzioni disciplinari sino alla applicazione delle sanzioni di cui all'art. 46 in caso di recidiva.

XXII. — ALBERGHI DI STAGIONE

Art. 54.

S'intendono alberghi, pensioni e locande di stagione, quegli alberghi, pensioni e locande che hanno comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 55.

Con riferimento agli articoli 16 e 18 per quanto riguarda le aziende a carattere stagionale, tenendo presente le particolari condizioni delle aziende stesse, la fissazione dell'orario di lavoro, ordinario e straordinario, è demandata ai contratti integrativi locali.

Art. 56.

In riferimento all'art. 18 per le aziende a carattere stagionale le ore straordinarie di lavoro saranno conteggiate sul complesso del servizio prestato settimanalmente. Però non potranno essere effettuate nella giornata più di due ore a conguaglio dell'orario normale.

Art. 57.

In deroga all'art. 20 nelle aziende a carattere stagionale, il riposo settimanale è di ore 24 consecutive ed è consentito, previo accordo tra personale e datore di lavoro, il frazionamento del riposo nelle ore diurne. Nelle località stagionali, durante il periodo di alta stagione, e comunque per un periodo non superiore ai 75 giorni, che può essere diviso in due o tre periodi il riposo settimanale sarà concesso, ai termini delle leggi vigenti in 10 ore oltre il periodo normale di riposo di 8 ore giornaliere.

Art. 58.

Agli effetti della conservazione del posto di cui al comma *d*) dell'art. 26 (disgrazie familiari) si stabilisce che per gli alberghi di stagione essa è obbligatoria per un periodo non superiore ai giorni 6, più il tempo necessario al viaggio di andata e ritorno dalla sede dell'albergo al luogo ove la disgrazia siasi verificata.

In caso di accertata malattia la conservazione del posto va limitata al corrente periodo ufficiale di stagione o a quello dell'ingaggio.

La disposizione del comma *e*) dell'art. 26 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende alberghiere a carattere stagionale.

Art. 59.

Il rapporto di lavoro cessa ad ogni effetto alla fine del contratto stagionale a termine, o alla chiusura dell'esercizio.

Art. 60.

Consegne: si applicano agli alberghi stagionali le disposizioni del precedente art. 37.

Art. 61.

Negli alberghi stagionali il personale si intenderà, salvo patto diverso, assunto con contratto a tempo determinato.

Nel contratto deve essere indicata oltre la qualifica il termine della durata di ingaggio.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il prestatore d'opera venga licenziato senza giustificato motivo per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'albergatore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio compresa l'indennità di vitto ed alloggio meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme a sue mani di spettanza del dipendente.

Art. 62.

a) Periodo di prova. — Il periodo di prova è fissato in giorni 10 per tutto il personale, escluso quello che abbia già prestato servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni.

b) Preavviso. — In riferimento all'art 42 per il personale assunto a tempo indeterminato negli alberghi di stagione il preavviso è di giorni 15.

c) Indennità ferie ed anzianità — Le disposizioni inerenti le indennità di ferie e di anzianità si applicano soltanto al personale assunto a tempo indeterminato.

d) Rimborso viaggio. — Il personale degli alberghi stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale, nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nella ipotesi di licenziamento — nel contratto a tempo determinato — prima dello scadere del termine di ingaggio senza guistificato motivo per colpa o fatto dell'albergatore.

e) Premio di fine stagione. — Al personale degli alberghi stagionali sarà corrisposto un premio di fine stagione la cui misura e modalità saranno determinate nei contratti integrativi.

Il premio di fine stagione peraltro non compete al personale assunto a tempo indeterminato che presti la sua opera per oltre 6 mesi: in tale ipotesi infatti, per il disposto degli articoli 21 e 43 ed ai sensi della lettera *c*) del presente articolo, spettano i dodicesimi dell'indennità di ferie e di anzianità, riferiti al numero dei mesi di servizio prestati.

Art. 63

In riferimento all'art. 28 i contratti integrativi dovranno prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione.

Uguale trattamento competerà al personale assunt nei periodi di stagione da aziende alberghiere ad apertura annuale site in località specificamente climatich o balneari.

Art. 64.

In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'art. 2119 del C C.

Art. 65.

Per quanto non contemplato in questo titolo valgono le norme del presente Contratto.

XXIII. — PICCOLI ALBERGHI - PICCOLE PENSIONI LOCANDE - RETRIBUZIONI FISSE

Art. 66.

Sono considerati piccoli alberghi quelli classificati in terza e quarta categoria, piccole pensioni quelle classificate in seconda e terza categoria, purchè con letti per non più di 45 persone complessivamente.

In tali esercizi, nonchè nelle locande, sarà applicata la percentuale di servizio di cui al precedente art. 30.

Negli esercizi suddetti, nonchè nelle locande, il salario e la percentuale di servizio potranno essere sostituiti con un compenso mensile fisso. Tale compenso potrà essere determinato:

a) a mezzo di accordi aziendali, le cui condizioni, su richiesta indirizzata dal datore di lavoro alla propria Organizzazione, dovranno da questa essere concordate con le Organizzazioni dei lavoratori tenendo presenti le particolari caratteristiche dell'azienda richiedente;

b) a mezzo di tabelle da inserirsi nei contratti integrativi. (Le aziende che intendessero applicare tale sistema dovranno presentare richiesta alla propria Organizzazione sindacale. Effettuati gli opportuni accertamenti l'Organizzazione dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori rilasceranno le eventuali autorizzazioni).

I compensi fissi hanno la durata dei contratti integrativi.

Peraltro le singole autorizzazioni possono essere sottoposte a revisione annuale, su richiesta dell'una o dell'altra delle Parti contraenti.

I due sistemi potranno essere contemporaneamente adottati nella stessa località.

Negli esercizi come sopra qualificati qualora venisse mantenuto il sistema della ripartizione della percentuale di servizio, detta percentuale non sarà ripartita

alle persone di famiglia del datore di lavoro a meno che esse non risultino effettivamente prestatori d'opera e soggette alle stesse regole di lavoro stabilite dal presente Contratto.

Particolari situazioni saranno esaminate ed opportunamente definite d'accordo tra le Organizzazioni locali.

Per tutte le altre norme si fa riferimento a quanto stabilito nel presente Contratto.

XXIV. — DELEGATO AZIENDALE - COMMISSIONI INTERNE

Art. 67.

Presso ogni azienda alberghiera ove siano addetti da 9 sino a 25 dipendenti verrà nominato, con libere elezioni, un delegato aziendale.

Presso le aziende con più di 25 dipendenti verrà nominata, con libere elezioni, una Commissione interna, formata da tre membri in rappresentanza rispettivamente delle tre categorie del personale (impiegati, personale interno, personale esterno). In ogni caso la Commissione interna dovrà essere composta di tre membri.

I delegati aziendali e i membri delle Commissioni interne durano in carica un anno e sono rieleggibili.

Il delegato aziendale ed i componenti la Commissione interna rappresentano l'organo di collegamento tra la Direzione dell'albergo ed i lavoratori.

Specificamente l'organo suddetto avrà il compito di vigilare sulla esatta applicazione contrattuale degli accordi di lavoro, controllare il gettito della percentuale di servizio e la sua distribuzione, nonchè formulare proposte intese a migliorare il trattamento dei lavoratori.

Nelle more della regolare costituzione della Commissione interna o della nomina del delegato aziendale, il controllo della percentuale di servizio verrà esercitato da due o più lavoratori designati a tal fine di mese in mese dai propri colleghi e scelti tra i dipendenti dell'azienda ovvero chiamati mediante sorteggio o mediante votazione.

Il delegato aziendale e i membri della Commissione interna non potranno essere licenziati per la durata del loro incarico nè durante i 6 mesi successivi, se non per motivi di cui al primo comma dell'art. 46, o allorchè gli stessi siano stati sottoposti a tutti i provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 52, lettere *a*), *b*), *c*), *c*) salvo, in questo secondo caso, l'osservanza di cui alle norme degli articoli 42 e 43.

Quando il lavoratore si ritenga ingiustamente licenziato potrà ricorrere alla Commissione paritetica entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento. Tale notifica dovrà essere trasmessa con lettera raccomandata.

La Commissione accerta la consistenza e gravità dei fatti addebitati al lavoratore entro 7 giorni dal ricevimento del ricorso ed emette il suo giudizio da notificarsi alle Parti.

Quando la Commissione stessa accerti la sussistenza di motivi validi a giustificare il licenziamento ne darà atto nella sua decisione; qualora al contrario i motivi addotti appaiono incerti e inadeguati alla gravità del provvedimento adottato o dovessero risultare insussistenti, la Commissione interverrà nel tentativo di conciliare le Parti o ripristinare il rapporto di lavoro.

Qualora il tentativo di ripristinare il rapporto di lavoro risultasse infruttuoso al lavoratore dovrà essere corrisposto un indennizzo pari all'importo delle retribuzioni che sarebbero dovute per tutto il periodo residuo tutelato, con un minimo comunque di mesi 6.

Avverso il deliberato della Commissione paritetica le Parti hanno la facoltà di ricorrere alla Commissione paritetica centrale il cui giudizio è definitivo.

Nel contratto a termine — normale nel settore stagionale — la garanzia del rapporto di lavoro è ad ogni effetto limitata ai termini previsti dal contratto personale di ingaggio.

Tutte le disposizioni contemplate dal presente articolo sono estese in favore dei lavoratori dirigenti sindacali nazionali, nonchè del segretario del sindacato provinciale e del responsabile provinciale contrattuale.

Nelle aziende ove ad oggi il delegato aziendale e le Commissioni interne non fossero in funzione si dovrà procedere alla loro elezione entro il 31 dicembre 1959.

I delegati aziendali e i componenti le Commissioni interne attualmente in carica continueranno nelle loro funzioni sino alla scadenza del mandato.

XXV. — COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 68.

Primo. — E' costituita una Commissione paritetica nazionale con il compito:

a) di esercitare le funzioni di controllo sull'amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio, nell'ipotesi prevista all'art. 35;

b) di esperire il tentativo di amichevole composizione, da effettuarsi prima di qualsiasi azione, nell'ipotesi di controversia di carattere generale relativo alla interpretazione o alla applicazione delle norme del presente Contratto;

c) di assolvere alle incombenze di sua competenza previste all'art. 67.

La Commissione paritetica, occorrendo, potrà richiedere l'intervento del Ministero del Lavoro.

Secondo. — Sono costituite presso le Organizzazioni territoriali Commissioni paritetiche locali con il compito:

a) di esercitare le funzioni di controllo sull'amministrazione e ripartizione della percentuale di servizio secondo le norme di cui all'art. 35;

b) di comporre eventuali divergenze individuali e collettive relative alla applicazione ed interpretazione delle norme dei contratti integrativi;

c) di assolvere alle incombenze di sua competenza previste all'art. 67.

La composizione di ogni divergenza che dovesse insorgere in sede di Commissione paritetica locale è demandata, in seconda istanza, alla Commissione paritetica nazionale.

Le disposizioni di cui al presente titolo sostituiscono ed assorbono ogni altra disposizione in materia inserita nei contratti integrativi.

XXVI. — PREMIO DI ANZIANITÀ

Art. 69.

E' istituito, con efficacia sui rapporti di lavoro a far tempo dal 18 dicembre 1949 un premio di anzianità nelle seguenti misure:

una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;

due mensilità dopo il secondo decennio;

tre mensilità dopo il terzo decennio.

Ogni prèmio suaccennato va corrisposto al momento del compimento del relativo decennio.

XXVII. — DECORRENZA E DURATA

Art. 70.

Il presente Contratto nazionale entra in vigore il 1° luglio 1959 e scadrà con la data del 31 dicembre 1961. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di due anni in due anni qualora una delle Parti non lo disdica a mezzo di lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della data di scadenza.

Norma transitoria

Nelle località dove attualmente si applica il minimo garantito, l'abolizione e la notifica di tale sistema è subordinata all'accordo delle locali Organizzazioni sindacali.

DICHIARAZIONE INTEGRATIVA

INTERPRETAZIONE DEL PENULTIMO COMMA DELL'ARTICOLO 66 DEL CONTRATTO NAZIONALE DIPENDENTI SALARIATI D'ALBERGO 22 SETTEMBRE 1959

Essendo sorti dubbi circa la interpretazione ed applicazione del penultimo comma dell'art. 66 del Contratto Nazionale Lavoratori Albergo 22 settembre 1959, le Parti contraenti hanno concordemente stabilito che il suddetto comma, secondo la loro comune volontà, deve essere interpretato nel senso, che in base ad esso, le Organizzazioni territoriali sono facoltizzate — quando lo ritengano opportuno — a stipulare accordi nei quali si preveda che il salario e la percentuale di servizio sono sostituiti da compensi fissi mensili oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 66 detto, ed anche nei confronti di categorie di aziende alberghiere ivi non considerate.

Il presente atto fa parte integrante ed inscindibile del Contratto Nazionale Lavoratori Albergo 22 settembre 1959 e deve essere depositato in una con il Contratto stesso ai fini e per gli effetti della legge concernente « norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 FEBBRAIO 1957 RELATIVO ALLA COMPETENZA ORGANIZZATIVA DELLA FEDERAZIONE ASSOCIAZIONI ITALIANE ALBERGHI-TURISMO E LA FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI

Il giorno 18 febbraio 1957

tra

la FEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI ITALIANE ALBERGHI E TURISMO

e

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI;

riconosciuta la opportunità di precisare i limiti dei rispettivi settori di competenza organizzativa;
visti gli Statuti ed i Contratti di lavoro che regolano l'attività dele Federazioni suddette ed i rapporti delle aziende con i loro dipendenti;

si è convenuto quanto appresso:

1) i ristoranti, caffè, bars annessi ad albergo fanno parte del settore alberghi e sono attribuiti alla competenza organizzativa della F.A.I.A.T. ogni qualvolta formino parte integrante dell'azienda alberghiera e siano direttamente gestiti dall'albergatore, anche se con separata licenza, salve le eccezioni di cui al successivo punto 2;

2) i ristoranti, caffè e bars esercitì nell'immobile alberghiero fanno parte invece del settore Pubblici Esercizi e sono attribuiti alla competenza organizzativa della FIPE, ogni qualvolta, e sempreché muniti di autonoma licenza:

a) siano concessi dall'albergatore in gestione a terzi;

b) pur essendo gestiti direttamente dall'albergatore, siano da questi organizzati con gestione a sè stante, distinta ed indipendente da quella dell'albergo ed abbiano personale esclusivamente adibito ad essi;

c) se, costituendo attività a sè stante dell'albergatore, questa appaia chiaramente ed assolutamente preponderante rispetto a quella alberghiera complementare.

Premesso altresì che fra le aziende inquadrate nella F.A.I.A.T. figurano « le pensioni e le locande » e fra quelle inquadrate nella F.I.P.E. figurano « le piccole pensioni e locande con non più di 9 camere »:

Le Parti si danno atto che trattasi di interferenza organizzativa soltanto apparente dovuta all'uso di improprie denominazioni; e, ad evitare ogni contrasto interpretativo si dichiarano e chiariscono che le pensioni e le locande strutturate come aziende a carattere ricettivo fanno parte del settore alberghi e rientrano quindi nella competenza organizzativa della F.A.I.A.T. quali che ne siano le dimensioni — laddove fanno parte invece del settore Pubblici Esercizi e restano attribuite alla competenza organizzativa della F.I.P.E. quelle strutturate per i servizi di ristorazione aventi accesso diretto dalla pubblica via, provviste, quale attività assolutamente accessoria, di camere ad uso di alloggio, sempre con un massimo di 9.

Le Parti contraenti si obbligano a dirimere nel migliore spirito i dubbi e le controversie che dovessero sorgere localmente sulla interpretazione ed applicazione del presente Accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 772.

Norme sul trattamento di mensa dei lavoratori addetti alle imprese esercenti le attività della metalmeccanica delle provincie di La Spezia e Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741,

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1959 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti:

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 luglio 1960 per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.

Visto, per la provincia di La Spezia, l'accordo collettivo 28 maggio 1947 sulla costituzione delle mense aziendali o la corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica, stipulato tra il Sindacato Industriali Metalmeccanici e la Federazione Impiegati Operai Metallurgici; al quale hanno aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. , l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 11 novembre 1948, relativo alle mense aziendali per il personale dipendente dalle aziende industriali metalmeccaniche, stipulato tra l'Unione Parmense degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, i Liberi Sindacati Provinciali dei Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di La Spezia in data 20 giugno 1960 n. 2 della provincia di Parma in data 18 febbraio 1961 degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri.

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di La Spezia l'accordo collettivo 28 maggio 1947 sulla costituzione delle mense aziendali o la corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica

per la provincia di Parma l'accordo collettivo 11 novembre 1948, relativo alle mense aziendali per il personale dipendente dalle aziende industriali metalmeccaniche;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti le attività della metalmeccanica delle provincie di La Spezia e Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 47. – VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 28 MAGGIO 1947 SULLA COSTITUZIONE DELLE MENSE AZIENDALI O LA CORRESPONSIONE DELLA INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1947 addì 28 del mese di maggio,

tra

il SINDACATO INDUSTRIALI METALMECCANICI rappresentato dal suo Presidente ing. *Federico Berini,* presenti i signori dott. *Fasolo Ugo,* dott. *Galeazzi Roberto, Maggi Secondo, Bargiacchi Renzo, Toselli Amedeo,*

e

la FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI rappresentata dal sig. *Otello Giovanelli,*

in relazione alla richiesta avanzata dalla stessa F.I.O.M intesa a stabilire l'obbligatorietà delle mense aziendali od interaziendali e ad aggiornare l'indennità sostitutiva di mensa,

si conviene quanto segue:

Art. 1

Da parte industriale non si ravvisa, nell'attuale momento, l'opportunità di rendere obbligatoria la costituzione delle mense aziendali ed interaziendali trattandosi di una materia che dovrà essere disciplinata in sede nazionale; tuttavia allo scopo di venire incontro alle classi lavoratrici si consigliano le aziende che ancora *non vi abbiano provveduto a costituire tali mense, ove* non si frappongano difficoltà di carattere tecnico od alimentare.

Art. 2.

Nel caso in cui non fosse possibile provvedere alla costituzione delle mense sopra specificate sarà corrisposta al lavoratore una indennità sostitutiva di mensa di lire trenta giornaliere.

Art. 3.

La suddetta indennità non sarà corrisposta ai lavoratori che rinuncino volontariamente al beneficio della mensa sempreché non comprovino, a mezzo certificato medico, di essere in condizioni di salute precarie che non permettano di usufruire della mensa stessa.

Art. 4.

Per le aziende aventi meno di otto dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente contratto l'obbligo di corrispondere l'indennità di cui al precedente articolo 2 sarà esaminato di comune accordo dalle due parti contraenti caso per caso.

Art. 5.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto presso le aziende.

Art. 6.

La validità del presente accordo decorre dal 15 aprile u. s.; esso s'intenderà decaduto non appena entrerà in vigore l'accordo nazionale di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 NOVEMBRE 1948 RELATIVO ALLE MENSE AZIENDALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE INDUSTRIALI METALMECCANICHE DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 11 novembre 1948, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI, agli effetti del presente accordo rappresentata dal suo Presidente sig. *Alberto Zanlari*, assistito dal dott. *Mario Manca*, Direttore dell'Unione, dal dott. *Fernando Juvarra* dell'Ufficio Sindacale, dall'ing. *Giacomo Spotti*, Capo Gruppo degli industriali metalmeccanici, con la partecipazione di una rappresentanza di industriali della categoria interessata, composta dai signori: ing. *Alvise Garlatti*, *Oreste Luciani*, *Luigi Barbieri*, *Bruno Sacchetti*.

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Parma e provincia, agli effetti del presente accordo rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Dante Gorreri*, assistito dal sig. *Ettore Martinelli*, Segretario provinciale della F.I.O.M. e dal sig. *Camillo Fornari*,

e

i LIBERI SINDACATI DEI LAVORATORI di Parma e provincia, rappresentati dalla Segreteria provvisoria nelle persone dei sig. *Giuseppe Mori*, rag. *Giorgio Allodi* e *Arnaldo Serini*

dopo ampia ed approfondita discussione, si è fissato quanto segue:

1. Si conviene di attenersi alle disposizioni di cui all'art. 3 della parte comune (III) del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica stipulato il 25 giugno 1948;

2. Tutte le aziende metalmeccaniche di Parma e provincia che hanno in atto le mense aziendali con distribuzione della sola minestra, corrisponderanno una indennità di L. 18 (diciotto) per ogni giornata di presenza;

3. Tutte le aziende metalmeccaniche di Parma e provincia che non hanno in atto una mensa aziendale, corrisponderanno al personale dipendente una indennità sostitutiva pari a L. 30 (trenta) per ogni giornata di presenza;

4. Nessuna indennità sostitutiva è dovuta ai lavoratori i quali rinuncino alla mensa, laddove questa è regolarmente costituita e funzionante salvo motivi individuali e temporanei di impedimento debitamente giustificati ed accertati;

5. Le disposizioni contenute nel presente accordo resteranno in vigore fino a tanto che interverranno o un nuovo accordo nazionale di categoria oppure nuovi accordi interconfederali modificativi della materia;

6. Le parti stipulanti dichiarano che per personale dipendente debbono intendersi gli impiegati, gli appartenenti alle categorie speciali e gli operai;

7. La indennità sostitutiva di mensa è dovuta nello intero ammontare anche se la durata dell'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a quella normale;

8. La nuova misura dell'indennità sostitutiva di mensa di cui ai punti 1), 2) del presente verbale di accordo, sarà corrisposta dalle aziende industriali metalmeccaniche a far tempo dal primo periodo di paga che ha inizio successivamente alla data del 1° novembre 1948.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 773.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agrumari dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari delle provincie di Catania e Siracusa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari;

Visti, per la provincia di Catania:

— il contratto collettivo integrativo 30 novembre 1959, per i lavoratori agrumari interni, stipulato tra la Associazione Provinciale dei Commercianti e il Sindacato Provinciale Lavoratori Ortofrutticoli e Agrumi — C.G.I.L. -, la Federazione Lavoratori del Commercio — C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

— l'accordo collettivo 18 dicembre 1959, per i raccoglitori di agrumi, stipulato tra la Associazione dei Commercianti e la Camera del Lavoro — C.G.I.L. -, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

Visti, per la provincia di Siracusa:

— il contratto collettivo 24 ottobre 1958, relativo ai lavoratori agrumari interni, stipulato tra l'Unione Provinciale dei Commercianti — Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli Agrumari — e la Camera Confederale del Lavoro — C.G.I.L. —, l'Unione Provinciale Sindacale — C.I.S.L. —, la Camera Sindacale Provinciale — U.I.L. —;

— il contratto collettivo 30 ottobre 1958, relativo ai lavoratori agrumai esterni, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto 24 ottobre 1958.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 della provincia di Catania, in data 28 aprile 1961, numero 2 della provincia di Siracusa, in data 26 aprile 1960, dell'accordo e dei contratti sopra indicati depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Catania, il contratto collettivo integrativo 30 novembre 1959, relativo ai lavoratori agrumari interni, l'accordo collettivo 18 dicembre 1959, relativo ai raccoglitori di agrumi;

— per la provincia di Siracusa, il contratto collettivo 24 ottobre 1958, relativo ai lavoratori agrumari interni, il contratto collettivo 30 ottobre 1958, relativo ai lavoratori agrumari esterni;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo e dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori agrumari dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari delle provincie di Catania e Siracusa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 46. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 NOVEMBRE 1959 PER I LAVORATORI AGRUMARI INTERNI DELLA PROVINCIA DI CATANIA

L'anno 1959, il giorno 30 del mese di novembre, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O. di Catania, innanzi al sottoscritto dott. *Rosario Piro* funzionario dell'Ufficio,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI (Sezione Esportatori Agrumari) rappresentata dall'avv. *Giuseppe Guerrera*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMI aderente alla C.G.I.L. rappresentato dai signori *Catagno Domenico*, *Spampinato Carmelo*, *Perrotta Giuseppe*, *Giuffrida Antonino* e il sig. *Russo Mario* della C. L. di Aciatena

la FEDERAZIONE LAVORATORI DEL COMMERCIO C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Canuto Arnaldo e Massimino Mario* segretario della U.S.C. (C.I.S.L.) di Acicatena, nonchè il sig. *Musumeci Sebastiano* di Acicatena;

la U.I.L. rappresentata dal sig. *Crisafulli Giuseppe*;

la C.I.S.N.A.L. rappresentata da *Pinturo Gesualdo*, si è stipulato il seguente contratto integrativo al contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, da valere per i lavoratori di agrumi interni che esercitano la loro attività alle dipendenze delle ditte che operano in tutti i Comuni della Provincia di Catania e per la campagna 1959-60.

Art. 1.

L'assunzione dei lavoratori sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore in materia di collocamento.

Art. 2.

In caso di richiesta di mano d'opera superiore a quella esistente, per e durante i sei mesi di punta si stabilisce che le richieste di mano d'opera sia maschile che femminile, saranno fatte dopo aver assorbito, al completo, la mano d'opera locale.

Art. 3.

Il lavoro relativo ai prodotti ortofrutticoli sarà svolto da ciurme alle assunzioni delle quali si procederà richiedendo sempre i lavoratori per squadre composte come segue: un maestro impaccatore, un maesto alzacasse e da sei a otto donne. Resta salvo il diritto al datore di richiedere personale maschile superiore al numero prescritto per la composizione delle ciurme.

Art. 4.

Finito il periodo di punta, le eventuali ciurme forestiere saranno licenziate non appena e man mano che si renderà libera la mano d'opera locale. In nessun caso si procederà a licenziamenti di mano d'opera locale prima di aver licenziato la mano d'opera forestiera. In caso di licenziamento degli ultimi assunti e così via.

Art. 5.

In caso di lavorazione fatta alla rinfusa il personale maschile alle dipendenze dell'Azienda sarà adibito, sempre nell'ambito della ciurma interna, ad altri lavori non escluso quello di spalla per maestri alzacasse.

In nessun caso tale personale potrà essere sospeso dal lavoro.

Art. 6.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dell'imprenditore e comunque indipendente dalla volontà del lavoratore, l'operaio ha diritto alla ordinaria retribuzione.

Art. 7.

Con decorrenza dal 30 novembre 1959 le retribuzioni giornaliere vengono stabilite come appresso:

a) Maestri impaccatori e alzacasse	L.	1.950
b) Strapazzieri	»	1.650
c) Cernitrici	»	920
d) Incartatrici e cartellai	»	900

Art. 8.

Le retribuzioni sopra concordate si intendono per prestazioni giornaliere di otto ore di lavoro e a netto di trattenute e contributi fatti a qualsiasi titolo.

Dette trattenute e contributi compresi anche il fondo di solidarietà e il contributo INA-CASA, rimangono a totale carico del datore di lavoro.

Le retribuzioni di cui al comma primo del presente articolo, sono comprensive di tutte le indennità accessorie in atto esistenti, comprese quelle previste dallo art. 37, del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro e delle festività.

Art. 9.

Il pagamento verrà effettuato alla fine del lavoro ove questo abbia durata superiore alla settimana il pagamento verrà effettuato ogni sabato mediante busta paga (di cui alle vigenti norme di legge in materia) da cui risulti oltre alla retribuzione anche l'importo degli assegni familiari.

Art. 10.

I datori di lavoro riconoscono e quindi si impegnano di rispettare che tutto il lavoro di carattere maschile e cioè impacco limoni, arance, mandarini, ed altri prodotti ortofrutticoli in casse, cassette, gabbioni, gabbiette, plotox, cestelli, ecc., dovrà essere eseguito esclusivamente dal personale di categoria maestri impaccatori e alzacasse.

Art. 11.

Per tutto quanto non previsto nel seguente contratto, valgono le norme del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 aprile 1954.

Art. 12.

Il presente contratto entra in vigore il 30 novembre 1959 e scadrà il 31 ottobre 1960 intendendosi tacitamente rinnovato per la campagna successiva se non disdettato da una delle parti stipulanti entro due mesi dalla scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 DICEMBRE 1959
PER I RACCOGLITORI DI AGRUMI DELLA PROVINCIA DI CATANIA

L'anno 1959, il giorno 18 del mese di dicembre, in Prefettura, davanti a S. E. il Prefetto, assistito dall'avv. Vitarelli Angelo, funzionario di Prefettura, e dal dott. Rosario Piro, funzionario dell'U.P.L.M.O., sono presenti:

1) Per l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI: sig. dottor *Albanese Ferdinando,* assistito dall'avv. *Guerrera Giuseppe;*

2) Per la CAMERA DEL LAVORO: sigg. *Russo Sebastiano, Ragusa Giuseppe, Barone Feliciano;*

3) Per la C.I.S.L.: sigg. *Sapienza Orazio, Iacobello Enrico;*

4) Per la C.I.S.N.A.L.: *Giannitto Gildo;*

5) Per la U.I.L.: *Crisafulli Giuseppe.*

Dopo ampia discussione, mercè l'intervento di S. E. il Prefetto, le parti stipulano il seguente accordo salariale da valere per tutti i Comuni della Provincia di Catania compreso il Capoluogo per i raccoglitori di Agrumi per la campagna 1959-60.

Art. 1.

Con decorrenza 19 dicembre 1959 vengono concordate le seguenti retribuzioni per la giornata lavorativa di otto ore comprensive di tutte le indennità accessorie in atto esistenti e di quelle previste dall'art. 37 del 15% del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro:

a) Tagliapiedi . . . . L. 1.520 (millecinquecentoventi);

b) raccoglitori . . . . » 1.490 (millequattrocentonovanta);

c) panierai superiori anni 18 . . . . » 1.320 (milletrecentoventi);

d) panierai dai 16 ai 18 anni . . . . » 1.170 (millecentosettanta);

e) panierai inferiori ai 16 anni . . . » 1.000 (mille).

Art. 2.

Le parti hanno inteso fissare retribuzioni senza pregiudizio di particolari condizioni di fatto più favorevoli.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 24 OTTOBRE 1958 PER I LAVORATORI AGRUMAI INTERNI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1958, il giorno 24 ottobre, in Siracusa, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., alla presenza del dott. *Nunzio Calabrò,*

t r a

l'UNIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI, Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli Agrumai, rappresentata dal Segretario rag. *Carmelo Schiavo,* con la partecipazione di una delegazione di commercianti composta dai sigg. *Angelo Gentile, Salvatore Magnano, Sebastiano Serrato* e rag. *Filippo Reale;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (CGIL), rappresentata dal sig. *Francesco Crispi;*

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE (CISL), rappresentata dal sig. *Salvatore Ruiz;*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (UIL), rappresentata dal sig. *Giorgio Di Pietro;*

con la partecipazione, in rappresentanza delle ACLI, dei sigg. *Alfredo Tarascio* e *Alfredo Di Bernardo* e di una delegazione di lavoratori, composta dai sigg. *Marco Bozzari, Corrado Grassidonio, Giuseppe Mauro* e *Antonino Micalizzi;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i lavoratori agrumai interni della provincia di Siracusa.

Art. 1.

Le nuove retribuzioni globali da corrispondere, per giornata lavorativa di 8 ore, sono le seguenti:

impaccatore	L. 1.830
alzacasse	» 1.820
cernitrice	» 945
incartatrice .	» 885
uomo di fatica	» 1.510
cartellaio . .	» 945

Art. 2.

Le predette retribuzioni si intendono comprensive della paga base conglobata, dell'indennità di contingenza, del 19% per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, indennità di anzianità e delle maggiorazioni percentuali per l'eventuale lavoro straordinario.

Art. 3.

Le ore di attesa trascorse dal lavoratore nel magazzino, per cause indipendenti dalla sua volontà, sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative.

Art. 4.

Per quanto non previsto dal presente contratto, le parti si riportano alle leggi, al contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria 21 aprile 1954 ed agli accordi interconfederali.

Art. 5.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° ottobre 1958 e validità fino al 30 settembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 30 OTTOBRE 1958 PER I LAVORATORI AGRUMAI ESTERNI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

L'anno 1958, il giorno 30 ottobre, in Siracusa, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., alla presenza del dott. *Nunzio Calabrò,*

tra

l'Unione Provinciale dei Commercianti, Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli Agrumai, rappresentata dal Segretario rag. *Carmelo Schiavo,* con la partecipazione di una delegazione di commercianti composta dai sigg. *Angelo Gentile, Salvatore Magnano, Sebastiano Serrato* e rag. *Gaetano Rudilosso*

e

la Camera Confederale del Lavoro (CGIL), rappresentata dal Segretario sig. *Epifanio La Porta,* assistito dal sig. *Francesco Crispi;*

l'Unione Provinciale Sindacale (CISL), rappresentata dal sig. *Salvatore Ruiz;*

la Camera Sindacale Provinciale (UIL), rappresentata dal sig. *Giorgio Di Pietro;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i lavoratori agrumai esterni della provincia di Siracusa.

Art. 1.

Le nuove retribuzioni globali da corrispondere, per giornata lavorativa di 8 ore, sono le seguenti:

tagliapiede	L. 1.500
raccoglitore	» 1.400
paneraio	» 1.350
paneraio inf. a 16 anni	» 1.090

Art. 2.

Le predette retribuzioni si intendono comprensive della paga base conglobata, dell'indennità di contingenza, del 19% per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, indennità di anzianità e delle maggiorazioni percentuali per l'eventuale lavoro straordinario.

Art. 3.

Per quanto non previsto dal presente contratto, le parti si riportano alle leggi, al contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria 21 aprile 1954 ed agli accordi interconfederali.

Art. 4.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° ottobre 1958 e validità fino al 30 settembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 771.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese conciarie della zona di Biella.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1959, per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria conciaria;

Visto, per la zona di Biella, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, per gli operai dipendenti dalle aziende conciarie, stipulato tra l'Unione Industriale Biellese e la Camera Confederale del Lavoro di Biella C.G.I.L., la Camera Sindacale Biellese U.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale di Biella C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 23 della provincia di Vercelli, in data 21 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la zona di Biella, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo agli operai dipendenti dalle aziende conciarie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese conciarie della zona di Biella.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 44. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CONCIARIE DELLA ZONA DI BIELLA (MAGGIORAZIONE DEL 10 PER CENTO PER LE ORE DI LAVORO COMPRESE TRA LA 40ª E LA 48ª ORA SETTIMANALE)

Addì 2 ottobre 1959, in Biella, presso la sede della Unione Industriale Biellese,

tra

l'Unione Industriale Biellese, rappresentata dal dottor *Giuseppe Valetto*,

e, in ordine alfabetico:

la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) di Biella, rappresentata dal sig. *Ercole Ozino;*

la Camera Sindacale Biellese (U.I.L.), rappresentata dal sig. rag. *Franco Novaretti;*

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.) di Biella, rappresentata dal sig. cav. *Ettore Bonardo;*

Visto l'accordo salariale per gli operai dell'industria conciaria biellese, stipulato in data 4 agosto 1945;

Considerato che il contenuto del suddetto accordo è da ritenersi superato dai successivi contratti nazionali di lavoro per gli addetti alla industria conciaria e dalle norme di legge, ad eccezione della disposizione relativa alla maggiorazione per il lavoro svolto dalla 40ª alla 48ª ora settimanale;

Ravvisata l'opportunità di una precisazione al riguardo, resta confermato quanto segue:

Le aziende industriali conciarie biellesi continueranno a corrispondere al personale operaio dipendente, per le ore di effettiva prestazione comprese tra la 40ª e la 48ª ora settimanale, la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla paga di fatto e sulla indennità di contingenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 775.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959 per l'estensione del trattamento delle festività nazionali e infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, relativi all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visti, per la provincia di Genova:

— il contratto collettivo di lavoro 28 novembre 1950, per gli addetti ai laboratori di pasticceria, stipulato tra l'Associazione Provinciale Pasticceri e la Federazione Provinciale Alimentazione, la Lega Pasticceri di Genova, la F.I.L.A.M. di Genova, la Unione Sindacale Provinciale;

— l'accordo collettivo 30 ottobre 1951, e relativo allegato concernente la Commissione di qualifica, per gli addetti ai laboratori di pasticceria, stipulato tra l'Associazione Provinciale Pasticcieri e la Federazione Provinciale Lavoratori Alimentazione, la Lega Pasticcieri di Genova, la Unione Sindacale Provinciale, la Unione Italiana Lavoratori, la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa;

— l'accordo collettivo 1 agosto 1958, per gli addetti ai laboratori di pasticceria, stipulato tra gli Esercizi Pubblici Associati Genovesi e la Camera del Lavoro — Federazione Lavoratori Albergo e Mensa, la Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. — Federazione Lavoratori Commercio, la Unione Italiana Lavoratori — Sindacato Dipendenti Laboratori Pasticceria;

— l'accordo collettivo 4 ottobre 1949, e relativa tabella, per i lavoratori dipendenti dai laboratori di pasticceria, stipulato tra la Federazione Nazionale Lavoratori Alimentazione e l'Associazione Pasticcieri;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 25 della provincia di Genova, in data 2 agosto 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Genova, il contratto collettivo di lavoro 28 novembre 1950, gli accordi collettivi 30 ottobre 1951, 1 agosto 1958 e 4 ottobre 1949, relativi agli addetti ai laboratori di pasticceria, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 41. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 28 NOVEMBRE 1950 PER GLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1950, il giorno 28 del mese di novembre, presso l'E.P.A.G. (Esercizi Pubblici Associati Genovesi), via Assarotti 7, 1° piano, Genova:

tra

l'Associazione Pasticcieri della provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente, dott. *Ubaldo Braschi* e dai sigg.: *Giovanni Preti, Antonio Romanengo, Mario Burlando, Natale Tonjachen* e dal Presidente dell'E.P.A.G., dott. *Mario Capurro* assistiti dal Segretario dell'Associazione, sig. *Ubaldo Isnardi;*

e

la Federazione Provinciale Alimentazione, rappresentata dal Segretario Provinciale, sig. *Emilio Bosi* e dal sig. *Carlo Barbarino;*

e

la Lega Pasticcieri di Genova, rappresentata dai signori *Angelo Roncato,* Segretario e *Amedeo Muzzonigro,* assistiti dai componenti la Commissione Contrattuale Pasticcieri: sigg. *Ettore Buttiroli, Angelo Falcioni, Salvatore Mura, Giuseppe Vercelli;*

e

la F.I.L.A.M. di Genova, rappresentata dal sig. *Alessandro Menzio,* Segretario Provinciale;

e

la Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dal signor *Nicolò Muratori* e dal sig. *Gabriele Mantovani,* Segretario della categoria Albergo e Mensa;

si è stipulato il presente contratto normativo provinciale per gli addetti ai laboratori di pasticceria.

Art. 1.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento; se il datore di lavoro vuole assumere personale di altre provincie, può farlo nei limiti consentiti dalla legge e dai regolamenti. il lavoratore deve dichiarare la propria residenza, segnalare gli eventuali cambiamenti ed esibire il libretto sanitario, certificato penale, libretto di lavoro e gli stati di servizio, se esistenti.

Art. 2.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

— 1ª categoria: Capo laboratorio, 1° pasticciere e 1° dolciere;

— 2ª categoria: 2° pasticciere, 3° pasticciere o dolciere addetto al forno;

— 3ª categoria: tutto il rimanente personale.

Il capo laboratorio, oltre alla sopraintendenza e disciplina del personale, alla vigilanza sull'impiego degli utensili, dei macchinari, delle materie prime, deve avere alle dipendenze almeno due operai qualificati e completa e piena responsabilità e competenza in tutti i rami della produzione.

Qualora dunque, non si ravvisino questi elementari dati di fatto, il capo laboratorio non esiste ed il proprietario del laboratorio medesimo può tenere alle proprie dipendenze il personale che soddisfi le esigenze della propria azienda.

La regolamentazione delle qualifiche non previste nella predetta classifica è demandata all'integrativo provinciale. La limitazione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge, l'assegnazione delle diverse categorie deve essere fatta tenendo conto delle particolari attribuzioni e capacità tecniche di ciascun lavoratore; il datore di lavoro rilascerà il certificato relativo a tale assegnazione e il prestatore d'opera ne trasmetterà copia al proprio Sindacato.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Due settimane per il personale di 1ª e 2ª categoria e una settimana per il rimanente personale, reciprocità del diritto di rescindere il rapporto di lavoro; dopo il periodo di prova il lavoratore che non si è dimesso o non è stato licenziato si intende confermato ed il periodo di prova è computabile a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 4

LAVORATORI ASSUNTI FUORI RESIDENZA

Il lavoratore assunto fuori residenza che durante o alla fine del periodo di prova sia licenziato, salvo i casi di provvedimenti disciplinari o constatata incompetenza della qualifica per cui è stato richiesto, ha diritto al rimborso del biglietto di andata e ritorno dal luogo di provenienza in 2ª classe per le distanze superiori ai 400 km dal luogo di provenienza e in 3ª classe per le distanze inferiori ai 400 km.

Art. 5.

APPRENDISTATO

Premesso che l'apprendistato è regolato dal decreto legge 30 settembre 1938, n. 1906, il rapporto fra gli apprendisti ed il numero degli operai qualificati è di 1 fino a 3; 2 fino a 5; di 3 fino a 7 e così di seguito.

L'apprendistato non potrà superare la durata di tre anni per quelli assunti dal 15° al compimento del 18° anno di età e di due anni per quelli assunti dal 18° al 20° anno compiuto.

Esso è consentito tuttavia anche dopo il compimento di tale età per coloro che abbiano precedenti lavorativi nel settore o che siano provenienti dal servizio militare:

— per i primi la durata è limitata solo al periodo residuo; per i secondi è fissata in un anno;

— in ogni caso il limite di età massimo di inizio dello apprendistato è di 23 anni compiuti;

— all'atto in cui l'apprendista avrà superato il periodo fissatogli, dovrà farsi rilasciare dal datore di lavoro il certificato che gli assegna la qualifica di 3° pasticciere;

— per i provenienti dalle scuole professionali muniti di certificato di abilitazione, la durata dell'apprendistato sarà di un anno.

La retribuzione degli apprendisti sarà demandata in sede di integrativo provinciale e sarà calcolata su percentuale in rapporto della paga del 3° pasticciere.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I contratti integrativi provinciali fisseranno i sistemi e l'ammontare delle retribuzioni per le diverse categorie di operai;

— i datori di lavoro sono tenuti a dare ai lavoratori la dimostrazione della retribuzione corrisposta e di tutto quanto ha attinenza con la retribuzione stessa.

Chiarimento a Verbale

Le maggiorazioni agli operai assunti a tempo determinato si stabiliscono in sede provinciale.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 settimanali distribuito in 6 giorni lavorativi e potrà essere compiuto in due periodi a seconda delle esigenze della azienda; da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti; al personale di fatica e apprendista che per le sue ordinarie mansioni attende anche alla preparazione dei mezzi di lavoro all'apertura, alla pulizia e alla sistemazione generale del macchinario e dei locali, a lavoro compiuto, come al personale di cui al paragrafo C) della tabella approvata con decreto 6 dicembre 1923 n. 2657, l'orario di lavoro potrà essere prolungato fino ad un massimo di un'ora giornaliera o 6 settimanali.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è consentito nella misura di 6 ore settimanali; detta misura può essere elevata a 12 ore settimanali nei casi di: festività locali, pasquali e natalizie, nonchè nel caso in cui per necessità urgenti a carattere saltuario, se ne rilevi l'opportunità; in sede provinciale le Organizzazioni locali, ove lo stato della disoccupazione della categoria lo consenta, potranno aumentare i massimi di cui sopra, sempre restando nei limiti previsti dalla legge;

— le ore straordinarie di lavoro saranno compensate con la maggiorazione del 30 % se diurne e del 40 % se notturne, sulla globale retribuzione;

— le ore notturne agli effetti del lavoro straordinario, si considerano quelle compiute dalle ore 20 alle 6 del mattino.

E' data facoltà al datore di lavoro, esclusivamente nel periodo di morta stagione, la cui durata sarà stabilita dalle rispettive Organizzazioni sindacali, di ridurre, mediante Contratto Collettivo l'orario giornaliero di lavoro calcolando proporzionalmente la paga rapportata ad ora;

— le *ore di lavoro ordinarie effettuate nel periodo* di tempo compreso tra le 22 e le 6 del mattino; saranno retribuite con la maggiorazione del 15 % sulla retribuzione globale rapportata ad ora;

— per quanto riguarda la percentuale di maggiorazione di lavoro straordinario notturno, la prevista maggiorazione del 40 % dovrà essere applicata sulla retribuzione globale diurna rapportata ad ora.

Il personale non potà esimersi, senza giustificati motivi, dal prestare normalmente lavoro straordinario entro i limiti fissati dal presente articolo.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere richieste dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate su apposite note da rilasciare al dipendente che le dovrà richiedere e che le ripresenterà al datore di lavoro ad ogni fine mese per la relativa riscossione.

Il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro dette note entro e non oltre la prima quindicina del mese successivo a quello in cui lo straordinario è stato effettuato; ed il datore di lavoro è tenuto da parte sua a liquidare l'importo di dette ore straordinarie entro lo stesso termine.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutto il personale dovrà godere di un riposo settimanale di 24 ore consecutive a norma di legge; in ogni laboratorio dovrà essere esposta una tabella indicante i turni di riposo.

Art. 10.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Nelle festività nazionali previste dalla legge, il personale che presti servizio avrà diritto al trattamento in esse stabilito; pertanto se presta servizio avrà diritto oltre alla normale retribuzione per il lavoro compiuto, ad un ulteriore compenso pari alla retribuzione stessa con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

— Se non lavora avrà diritto all'ordinario compenso giornaliero.

— Per il 1° maggio in particolare le Organizzazioni provinciali provvederanno annualmente alla stipulazione di accordi in ordine alla astensione o meno dal lavoro.

Art. 11.

FERIE ANNUALI

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto ad un periodo di ferie retribuite nella seguente misura:

da 1 a 5 anni di servizio	giorni	15
da 5 a 10 anni di servizio	»	18
oltre i 10 anni di servizio	»	21
per gli apprendisti e garzonetti	»	10
per gli apprendisti dopo i 20 anni	»	12

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro secondo le esigenze dell'azienda tenendo presente per quanto possibile le richieste del lavoratore.

Il periodo delle ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo feriale.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nel giorno di riposo nè in quello antecedente al giorno di riposo, ma in esso sono compresi i giorni festivi, escluse le festività nazionali.

In caso di dimissioni e di licenziamento, all'operaio che abbia compiuto 6 mesi di ininterrotto servizio, a tempo indeterminato, spetterà un indennizzo pari a tanti dodicesimi della retribuzione per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati.

Art. 12.

GRATIFICA NATALIZIA

Ogni anno, in coincidenza con la vigilia di Natale, il datore di lavoro dovrà corrispondere al personale una gratifica nella misura di una mensilità (paga base, indennità mensile, contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

La gratifica in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova e prima della ricorrenza di Natale, sarà corrisposta al personale in ragione di tanti dodicesimi del suo importo quanti sono i mesi di servizio prestato.

Parimenti si opererà in caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Chiarimento a Verbale

Nel caso sia stata pattuita tra le parti una retribuzione extra contrattuale, la gratifica natalizia dovrà essere corrisposta su detta retribuzione.

Art. 13.

MALATTIE E INFORTUNI

Il trattamento del personale durante il periodo di malattia è quello previsto dalle norme di legge vigenti e dalle disposizioni statutarie dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni contro le Malattie e dall'Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro e dagli accordi che dovessero stipularsi coi medesimi.

Il datore di lavoro ha pertanto l'obbligo di iscrivere il personale a detti Istituti, i quali si sostituiscono a lui nella corresponsione delle relative prestazioni durante il periodo di malattia o di infortunio.

Nessuna indennità deve essere corrisposta dal datore di lavoro durante il periodo di carenza.

Data la specialità del lavoro che si svolge nei laboratori di pasticceria, il dipendente che resta assente per malattia o infortunio è tenuto ad avvertire il datore di lavoro della sua assenza entro 12 ore da quando avrebbe dovuto iniziare il servizio, salvo a dimostrare di essersi trovato nella impossibilità di farlo.

Al momento della ripresa del lavoro, il dipendente deve esibire al datore di lavoro un documento, rilasciato dall'Istituto da cui risulti la data di guarigione che comporti il riacquisto delle capacità lavorative.

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto per il periodo stabilito dalle vigenti leggi.

Per il personale assunto a tempo determinato, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di ingaggio.

Se allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intende risolto con diritto alla intera indennità di anzianità ed a quanto altro, esclusa la indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere servizio dall'Istituto Malattia o dall'Istituto Infortuni, dovrà farlo entro e non oltre 3 giorni.

Ove non riprenda servizio in detto termine il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Se durante o dopo il termine per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, e fatto salvo quanto disposto dalla legge, il personale rientrato in servizio ricade ammalato entro un periodo di venti giorni di una infermità avente gli stessi caratteri della malattia precedente, la malattia si intenderà rispettivamente continuativa ed unica agli effetti della conservazione del posto.

Art. 14.

RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo relativo con una tolleranza dal congedo o dall'invio in licenza illimitata, di 15 giorni nel caso di richiamo per istruzione o di breve durata, di un mese in caso diverso.

Nel caso di mancata presentazione o che non presenti le dimissioni entro i detti termini, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di richiamo alle armi.

Per quanto non contemplato nel presente articolo, si fa riferimento alle leggi in vigore al momento del richiamo.

Art. 15.

CHIAMATA ALLE ARMI PER OBBLIGHI DI LEVA

La chiamata alle armi per obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve mettersi a disposizione del datore di lavoro entro trenta giorni. Nel caso di mancata presentazione entro tale periodo, il suo rapporto di lavoro si intenderà risolto.

Durante il periodo di chiamata alle armi non decorre alcuna retribuzione ed il relativo periodo non è computabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Per quanto non contemplato nel presente articolo, si fa riferimento alle leggi in vigore al momento della chiamata alle armi per obblighi di leva.

Art. 16.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro, per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento, quanto in caso di dimissioni deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto, con l'osservanza dei seguenti termini:

per il personale di prima categoria:	giorni 14
per il personale rimanente	» 8

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata della indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da lui dovute per retribuzione od altro all'interessato.

Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio nei termini previsti dal presente Contratto.

Il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia nè durante le ferie.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto per questo a nessuna corresponsione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al dipendente stesso dall'Istituto di Malattia o Assicuratore e fatta salva l'indennità di anzianità.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, esclusi i casi previsti dall'art. 29, il dipendente ha diritto ad una indennità di anzianità nella seguente misura:

— giorni 4 per ogni anno di servizio prestato sino alla stipula del presente contratto, calcolati nel modo seguente:

— per il periodo fino al 31 dicembre 1944 sulla sola paga base risultante dalla tabella in atto al 31 dicembre 1950;

— dal 1° gennaio 1945 alla data della stipula del presente contratto sull'intera retribuzione.

Per il periodo successivo alla data della stipula del presente contratto:

giorni 6 da 1 anno a 5 anni di servizio.
giorni 10 da 5 a 10 anni di servizio;
giorni 12 oltre i 10 anni di servizio.

Ai fini dei computi anzidetti il giorno di paga base, indennità mensile, contingenza, sarà ottenuto dividendo il totale mensile per 26.

Art. 18.

DIMISSIONI

Ai lavoratori dimissionari compete l'intera indennità di anzianità nei seguenti casi:

— infortunio sul lavoro;
— comprovata malattia che menomi le capacità lavorative:
— maternità
— limiti di età previsti dalla legge;
— per la dipendente che contrae matrimonio.

La corresponsione della indennità per i casi previsti dovrà essere effettuata con esibizione di documenti comprovanti.

Per tutti gli altri casi di dimissioni compete il 50 dell'indennità di anzianità maturata.

Art. 19.

INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DEL LAVORO

Le ore di sospensione o interruzione del lavoro avvenute per cause dipendenti dalla volontà del datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 8 del presente Contratto, saranno considerate a tutti gli effetti lavorative e come tali regolarmente retribuite.

Art. 20.

CERTIFICATO DI SERVIZIO E RESTITUZIONE DOCUMENTI

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente all'atto della cessazione del servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate e copia della liquidazione corrisposta.

Il datore di lavoro dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

Art. 21

DELEGATI AZIENDALI - COMMISSIONI INTERNE

Negli esercizi che occupano normalmente oltre 25 dipendenti, i lavoratori procederanno alla nomina per libera elezione di 3 delegati aziendali.

Detti delegati che costituiscono la Commissione Interna, sono un organo di collegamento fra il datore di lavoro ed i dipendenti, vigilano sulla regolare applicazione dei contratti collettivi ed eventualmente riferiscono le aspirazioni dei singoli nello svolgimento del lavoro.

Negli esercizi che normalmente occupano meno di 25 dipendenti, potranno essere eletti delegati aziendali i quali avranno le stesse attribuzioni delle Commissioni Interne

L'attività delle Commissioni Interne, quella dei singoli membri delegati aziendali potrà essere svolta soltanto fuori dell'orario di lavoro, diversamente in caso eccezionale, occorrerà il permesso del datore di lavoro.

A membro delle Commissioni ed a Delegato Aziendale possono essere eletti solo coloro che abbiano almeno un anno di anzianità presso l'azienda con esclusione dei minori di 18 anni di età e degli assunti a tempo determinato.

I componenti della Commissione Interna ed i Delegati Aziendali non possono restare in carica più di un anno salvo rielezione.

I membri delle Commissioni Interne ed i Delegati aziendali in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esercizio del loro incarico.

Lo stesso trattamento sarà riservato per il periodo di un anno successivo alla cessazione della carica per coloro che siano rimasti in carica almeno per un anno.

Eventuali divergenze restano nelle normali funzioni della Commissione Paritetica Provinciale.

Art. 22.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le eventuali controversie individuali che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro sia al cessare di esso, dovranno essere denunciate, prima dell'azione giudiziaria, a mezzo delle Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento alla Commissione Paritetica, la quale dovrà pronunciarsi nel termine di giorni 30 dalla denuncia.

Sull'accordo delle parti, la vertenza potrà essere deferita all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il personale potrà richiedere un congedo straordinario non eccedente i 10 giorni per contrarre matrimonio. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca scelta dal lavoratore e almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

Il lavoratore potrà chiedere la proroga del congedo di altri 5 giorni senza retribuzione.

Art. 23 *bis*

RITARDI

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro ed i ritardatari sono passibili di trattenute dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo.

La recidiva abituale, è aggravata dalla multa di cui all'art. 28 comma *b*).

Tutte le assenze devono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore o da quanto previsto dal comma 4) dell'art. 13.

Le assenze non giustificate danno luogo alla applicazione della trattenuta e delle penalità stabilite dall'articolo 27. Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i 5 giorni consecutivi, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con le conseguenze previste dall'art. 29.

E' tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenuta disgrazia familiare o per altre cause di dimostrata forza maggiore, per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli 8 giorni. Il datore di lavoro nel caso di disgrazia familiare corrisponderà la retribuzione.

Art. 24.

MATERNITÀ

E' obbligatoria la conservazione del posto al personale femminile per lo stato di gravidanza e puerperio nei limiti di tempo stabiliti e con l'osservanza delle modalità fissate dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il relativo periodo di assenza è computabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 25.

STIPULAZIONE ACCORDI SALARIALI

Gli accordi integrativi al presente contratto, dovranno essere concordati fra le Associazioni provinciali, entro tre mesi dalla firma dello stesso.

Art. 26.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare i rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntéranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Nell'interno del laboratorio non sono permessi gli schiamazzi, i giochi, la introduzione di bevande alcooliche, le collette se non autorizzate dal datore di lavoro, le raccolte di firme, le vendite di oggetti o di biglietti. E' fatto altresì divieto al personale di fumare nel laboratorio o di ricevere visite.

Durante il lavoro tutti coloro che attendono alla produzione non potranno allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potranno abbandonarlo durante le ore di lavoro se non debitamente autorizzati.

Gli operai licenziati o sospesi dal lavoro non potranno avere accesso nel laboratorio.

Salvo speciale permesso del proprietario o di chi ne fa le veci, non è consentito all'operaio di entrare e di trattenersi nei laboratori in ore che non siano quelle del suo lavoro.

E' fatto dovere all'operaio di osservare la più scrupolosa igiene e pulizia personale e di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadi e in genere tutto quanto è a lui affidato per il lavoro. Egli risponderà delle perdite e dei danni eventualmente arrecati a tali oggetti e che siano a lui imputabili. Ugualmente sarà ritenuto responsabile dei danni arrecati per sua colpa alla produzione a lui affidata. L'ammontare di tali danni verrà trattenuto sul salario.

In caso di contestazione interverranno in linea conciliativa le due Organizzazioni locali a mezzo della Commissione Paritetica.

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera presso altri laboratori di pasticceria diversi da quello in cui lavora.

Oltre alle norme del presente Contratto Collettivo, gli operai debbono uniformarsi anche a quelle speciali eventualmente stabilite dai regolamenti interni, semprechè esse non modifichino il presente Contratto Collettivo e che pertanto, rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali regolamenti debbono essere esposti nell'interno del laboratorio in luogo facilmente visibile.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente Contratto saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione del lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento in tronco ai sensi dell'art. 29.

Art. 28.

AMMONIZIONE, MULTE, SOSPENSIONI

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con multa nei sei mesi precedenti. Quando tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza. In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni anche temporaneamente il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti ai macchinari in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che fumi nei locali, ove ne è fatto espresso divieto;

6) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nel laboratorio;

7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza: in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

8) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

9) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dell'azienda, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si *tratti di lavorazione o di costruzione* di lieve rilevanza;

10) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

11) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente Contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alla Commissione Paritetica di Qualitica.

Art. 29.

LICENZIAMENTO IN TRONCO PER GIUSTA CAUSA

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento:

1) risse o vie di fatto nell'azienda;

2) assenza ingiustificata oltre i 5 giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) recidiva nella mancanza di cui al punto dieci dell'art. 28;

5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

6) ubriachezza abituale;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

1) furto;

2) danneggiamento volontario di impianti, di materiale, della produzione;

3) fabbricazione clandestina per conto di terzi;

4) trafugamenti di formule o di ricette o procedimenti particolari di lavorazione;

5) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Il datore di lavoro ha facoltà nel caso di licenziamento in tronco secondo la lettera *a)* dell'art. 29, di applicare una multa pari a 6 ore di lavoro, facendo eseguire il periodo di preavviso in servizio.

Art. 30.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

I lavoratori conservano individualmente le condizioni di miglior favore rispetto alle norme stabilite dal presente contratto.

Art. 31.

DURATA DEI CONTRATTO

Il presente contratto ha validità dal 1° dicembre 1950 al 31 dicembre 1951 semprechè prima di tale scadenza non sia definito il nuovo contratto nazionale per la categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 OTTOBRE 1951 PER GLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Addì 30 ottobre 1951 in Genova

tra

l'ASSOCIAZIONE PASTICCIERI della provincia di Genova, rappresentata dal suo Presidente, dott. *Ubaldo Braschi* e dai sigg.: *Giovanni Preti, Antonio Romanengo, Mario Burlando, Natale Tonjachen* e assistiti dal Segretario dell'Associazione, sig. *Ubaldo Isnardi*;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI ALIMENTAZIONE, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. *Emilio Bosi* e dal sig. *Carlo Barbarino*,

e

la LEGA PASTICCIERI di Genova, rappresentata dal Segretario, sig. *Angelo Roncato*, assistito dai componenti la Commissione Contrattuale Pasticcieri, sigg. *Amedeo Muzzonigro, Salvatore Mura, Giuseppe Vercelli, Ettore Buttiroli, Angelo Falcioni*;

e

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Nicolò Muratori*;

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI, rappresentata dai sig. *Sergio Serena*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA, rappresentata dal suo Segretario, sig. *Alessandro Menzio*,

hanno convenuto quanto appresso:

Art. 1.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Classificazione delle categorie operaie

Donne di 1ª — sono coloro che compiono prevalentemente: ghiacciatura in copertura — canditrici.

Donne di 2ª — ghiacciatura in fondente — impacchettatrici addette a fasciare scatole fasciatrici di caramelle cioccolato torrone.

Donne di 3ª — operaia generica apprendiste.

Donne di 4ª — addette alla pulizia.

Ausiliari — Magazzinieri, autisti, conducenti motocicli, uomini di fatica.

Apprendisti — 3° anno dai 18 ai 20 anni; 3° anno dai 16 ai 18 anni — 2° anno dai 16 ai 18 anni; 2° anno inferiori ai 16 anni — 1° anno dai 16 ai 18 anni; 1° anno inferiore ai 16 anni.

Garzoni — Garzone dai 18 ai 20 anni; garzone 16-18 anni: garzone inferiore ai 16 anni.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 2.

La tabella dei minimi dei salari è allegata al presente accordo integrativo. La retribuzione sarà corrisposta al personale mediante busta o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza, eventuali ritenute, indicando il periodo di paga a cui si riferiscono.

Al personale assunto a tempo determinato sarà corrisposto il salario indicato nella tabella salariale secondo le mansioni per il lavoro che gli viene affidato, inoltre sarà corrisposta una maggiorazione del 18 % sul globale della paga a titolo di gratifica natalizia, ferie, ecc.

L'assunzione a tempo determinato deve essere comunicata al lavoratore all'atto dell'assunzione stessa.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè della qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Commissione di qualifica (vedi allegato n. 1).

Il presente accordo entra in vigore col 30 ottobre 1951

ALLEGATO N. 1

COMMISSIONE DI QUALIFICA

a) Viene istituita una Commissione Paritetica per la classificazione del personale addetto al settore laboratori di pasticceria.

b) La Commissione ha lo scopo di censire il personale occupato e disoccupato appartenente alla categoria pasticcieri, di valutarne le capacità professionali e tecniche; di classificarne la categoria e di attribuire la qualifica che gli compete.

c) La Commissione sarà costituita su basi paritetiche e composta di tre rappresentanti dei datori di lavoro e tre rappresentanti dei lavoratori, quali membri effettivi e di due rappresentanti dei datori di lavoro e di due dei prestatori d'opera quali membri supplenti

per assicurare l'eventuale sostituzione in caso di impedimento e di assenze dei membri effettivi. La Commissione di Qualifica prenderà in esame il nominativo dei lavoratori attualmente occupati nelle aziende con sede nella provincia di Genova, presenti il 30 ottobre 1951 che saranno forniti dai datori di lavoro, mediante elenco, con la qualifica loro attribuita, in relazione alla mansione espletata.

Prenderà altresì in esame i nominativi dei lavoratori che attualmente figurano disoccupati, iscritti alla categoria presso l'Ufficio di Collocamento retto dall'Ufficio Regionale del Lavoro di Genova alla data del 30 ottobre 1951

Per ciascun lavoratore o disoccupato, od occupato, la Commissione di Qualifica dovrà valutare la capacità professionale e tecnica mediante ricognizione dei certificati di servizio prestato antecedentemente: classificare i lavoratori nella categoria in cui hanno prevalentemente prestata la loro opera ed attribuire la qualifica che loro compete.

Per ciascun lavoratore la Commissione di Qualifica trascriverà i dati relativi alla valutazione professionale e tecnica e alla classifica, su apposito cartellino che sarà firmato dai componenti la Commissione.

d) Qualora dovesse risultare, dallo stato di servizio del lavoratore, oppure per l'età dello stesso, oppure per la scarsa applicazione dello stesso nell'esplicazione delle sue mansioni durante il servizio, oppure per avere rifiutato per più di una volta di assumere servizio presso aziende, oppure per non avere lavorato in aziende svolgenti l'attività di pasticceria, per oltre un anno (esclusi i casi di comprovata disoccupazione involontaria), la Commissione di Qualifica della categoria cui il lavoratore appartiene potrà proporre la radiazione del lavoratore dai ruoli dei lavoranti pasticcieri, in quanto considerato non idoneo.

La proposta sarà redatta per iscritto, motivata sufficientemente e trasmessa all'interessato e allo Ufficio Regionale del Lavoro.

Contro la decisione della Commissione di Qualifica, il lavoratore ha diritto di ricorrere all'Ufficio Regionale del Lavoro.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1958 PER L'AGGIORNAMENTO DELLE TARIFFE SALARIALI DEGLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

In Genova il 1° agosto 1958

tra

E.P.A.G. - Esercizi Pubblici Associati Genovesi

e

la CAMERA DEL LAVORO - Federazione Lavoratori Albergo Mensa

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE C.I.S.L. - Federazione Lav. Commercio

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI - Sindacato Dipendenti Laboratori Pasticceria

si è convenuto quanto segue:

La presente tabella, dal 1° agosto 1958, sostituisce quella già allegata all'accordo integrativo provinciale 30 ottobre 1951 (art. 2) di cui fa parte integrante. (L'aggiornamento riguarda esclusivamente l'indennità di contingenza; invariati gli altri elementi della retribuzione in vigore dal 30 ottobre 1951).

QUALIFICA DEL PERSONALE	Paga base	Indennità contingenza	Indennità mens.	Indennità caropane	Totale
1° pasticciere	18.192	25.595	4.080	520	48.387
2° pasticciere	15.192	24.587	3.720	520	44.019
3° pasticciere	13.192	24.587	3.480	520	41.779
Magazziniere, autista	13.392	24.587	3.504	520	42.003
Aiuto gelatiere superiore ai 20 anni	8.350	24.092	2.415	520	35.377
Aiuto gelatiere inferiore ai 20 anni	6.177	22.732	2.117	520	31.546
Conducente motocicli	10.092	24.092	3.108	520	37.812
Uomo di fatica	9.692	23.552	2.550	520	36.314
Apprendista 3° anno – 18–20 anni	5.708	22.046	2.071	520	30.345
Apprendista 3° anno – 16–18 anni	5.649	17.426	1.749	520	25.344
Apprendista 2° anno 16–18 anni	5.189	17.426	1.703	520	24.838
Apprendista 2° anno inferiore 16 anni	5.107	11.801	1.299	520	18.727
Apprendista 1° anno 16–18 anni	4.767	17.426	1.671	520	24.384
Apprendista 1° anno inferiore 16 anni	4.696	11.801	1.258	520	18.275
Garzone 18–20 anni	6.723	22.272	2.172	520	31.687
Garzone 16–18 anni	3.300	17.608	1.514	520	22.942
Garzone inferiore 16 anni	2.823	11.915	1.071	520	16.329
Operaia di 1ª oltre i 20 anni	7.363	21.186	2.109	520	31.178
Operaia di 2ª oltre i 20 anni	5.874	20.805	1.960	520	29.159
Operaia di 3ª oltre i 20 anni	5.200	20.805	1.900	520	28.425
Operaia di 4ª oltre i 20 anni	4.700	20.805	1.500	520	27.525
Operaia di 2ª dai 18 ai 20	5.146	16.958	1.619	520	24.243
Apprendista donna dai 16 ai 18 anni	2.513	14.801	1.245	520	19.079
Apprendista donna inferiore ai 16 anni	2.325	11.740	1.021	520	15.606

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 4 OTTOBRE 1949 PER L'ISTITUZIONE DI UNA INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DAI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Il giorno 4 ottobre 1949 nella sede dell'E.P.A.G. via Assarotti, 7 p.p., tra i rappresentanti della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ALIMENTAZIONE rappresentata dai signori *Roncato Angelo, Muzzoniero Amedeo, Billi Gino, Carcano Luciano*, assistiti dal Segretario Provinciale, sig. *Bosi Emilio*

e

l'ASSOCIAZIONE PASTICCIERI rappresentata dai signori: *Braschi* dott. *Ubaldo*; presidente e dai signori; *Preti Jean, Tonjachen Natale, Romanengo Antonio,*

è stato stipulato il seguente accordo,

in attesa della definizione del contratto nazionale collettivo di lavoro per la categoria lavoranti pasticcieri, al fine di aderire alle richieste dei lavoratori, restando invariato sino alla definitiva stipulazione del nuovo contratto nazionale l'attuale contratto normativo collettivo e l'accordo integrativo provinciale relativo (con le modifiche apportate in campo nazionale), i datori di lavoro si impegnano a corrispondere ai lavoratori dipendenti dai laboratori di pasticceria una indennità mensile, con decorrenza dal 1° ottobre 1949 e valida, quindi sino alla stipulazione del nuovo contratto integrativo provinciale che dovrà far seguito allo stipulando contratto collettivo.

La misura dell'indennità è stabilita nel 12 % sulla retribuzione globale per gli operai qualificati (1°, 2°, 3° pasticciere, gelatiere, magazziniere, autista, conducente motocicli) e nel 10 % ai restanti lavoratori.

La sopraddetta indennità non sarà considerata efficiente agli effetti del computo dell'indennità di quiescenza.

I datori di lavoro corrisponderanno detta indennità in aggiunta ai minimi di retribuzione fissati dai vigenti accordi tariffari provinciali, in vigore fino ad oggi; fermo restando che detta indennità mensile non è computabile nel caso di riordino salariale che venisse disposto dallo stipulando contratto nazionale di lavoro.

La Lega Pasticcieri di Genova si impegna parimenti ad attendere che le Commissioni nazionali incaricate della stipula del nuovo accordo nazionale collettivo, concretizzino e firmino l'accordo stesso, riconoscendo l'efficacia del contratto nazionale e integrativo riconosciuto da ambo le parti, tuttora applicato almeno fino al 31 gennaio 1950, a meno che non venga prima concordato il contratto nazionale in corso di trattative.

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA IN VIGORE DAL 1° OTTOBRE 1949 PER I DIPENDENTI DA LABORATORI DI PASTICCERIA — CON O SENZA FORNO — DELLA PROVINCIA DI GENOVA

(allegato all'accordo 4-10-1949)

CATEGORIE	Paga base	Contingenza	Indennità mensile	Totale
1° pasticciere e capo laboratorio	18.192	15.808	4.080	38.080
2° pasticciere o fornaio	15.192	15.808	3.720	34.720
3° pasticciere	13.192	15.808	3.480	32.480
Apprendista 3° anno - 18-20 anni	5.708	15.002	2.071	22.781
Apprendista 3° anno - 16-18 anni	5.649	11.843	1.749	19.241
Apprendista 2° anno - 16-18 anni	5.189	11.843	1.703	18.735
Apprendista 2° anno - inferiore 16 anni	5.107	7.891	1.299	14.297
Apprendista 1ª anno 16-18 anni	4.767	11.843	1.671	18.381
Apprendista 1° anno inferiore 16 anni	4.696	7.891	1.258	13.845
Uomo di fatica	9.692	15.808	2.550	28.050
Garzone 18-20 anni	6.723	15.002	2.172	23.897
Garzone 16-18 anni	3.300	11.843	1.514	16.657

CATEGORIE	Paga base	Contingenza	Indennità mensile	Totale
Garzone inferiore 16 anni	2.823	7.891	1.071	11.785
Gelatiere	15.192	15.808	3.720	34.720
Aiuto gelatiere oltre i 20 anni	8.350	15.808	2.415	26.573
Aiuto gelatiere 18–20 anni	6.177	15.002	2.117	23.296
Magazziniere	13.392	15.808	3.504	32.704
Autista	13.392	15.808	3.504	32.704
Conducente motocicli	10.092	15.808	3.108	29.008
Operaia oltre i 20 anni	7.363	13.728	2.109	23.200
Aiuto operaia oltre i 20 anni	5.874	13.728	1.960	21.562
Aiuto operaia 18–20 anni	5.146	11.050	1.619	17.815
Apprendista 16–18 anni	2.513	9.945	1.245	13.703
Apprendista inferiore 16 anni	2.325	7.891	1.021	11.237
Fasciatrice oltre 20 anni	5.785	13.728	1.951	21.464
Fasciatrice 18–20 anni	5.146	11.050	1.619	17.815

Dalla presente tabella sono esclusi assegni familiari e caropane.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152120) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.